



CONSORCIO PROVINCIAL  
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS  
· MÁLAGA ·

## **CONVENIO PARA PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS 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 la Gestión de los Residuos Sólidos Urbanos de Málaga (en adelante el Consorcio) y los representantes de su personal, el Comité de Empresa asesorado por la Unión General de Trabajadores.

#### **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.

#### **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 Básico del Empleado Público en la Ley 7/2007 de 13 de abril y el Estatuto de los Trabajadores en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, así como el resto de la normativa de desarrollo.
3. Las disposiciones de este convenio obligan a todos los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de negociación y duración todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que el mismo prevea.
4. 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 de su aprobación hasta el 31 de diciembre del año 2.011, aplicándose tras su aprobación y con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2008.

#### **ART. 6 DENUNCIA Y NORMAS SUPLETORIAS**

El convenio quedará prorrogado por años naturales. Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de un mes a la finalización del mismo, quedando vigente este hasta la firma del nuevo convenio. En caso de inexistencia de denuncia el Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, comenzando las negociaciones un mes después de presentada la denuncia.

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, siempre que sea más beneficioso para los trabajadores, de no ser así, será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **ART. 7 COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION**

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 6 miembros, tres por la representación del Consorcio y tres por la representación de los trabajadores, 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 3 de sus miembros.

### **CAPITULO 2: PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA RELACIÓN ENTRE EL CONSORCIO DE R.S.U. Y SU PERSONAL.**

#### **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 R.S.U. en el que estamos.
- b) Respeto escrupuloso a los derechos y obligaciones del personal.
- c) Establecimiento de un proyecto de servicio público por los órganos de Gobierno del Consorcio que, dentro de comportamientos eficaces y eficientes, permita la estabilidad al personal y que le garantice un desarrollo profesional integral, en el marco de su propio desarrollo personal y social.
- 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.
- 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 EL CONSORCIO DE R.S.U. Y SU PERSONAL.**

#### **ART. 9 OBJETIVOS COMPARTIDOS**

Para hacer realidad los anteriores principios, se establecen los siguientes objetivos compartidos entre el Consorcio y su personal:

1) Realizar por la dirección del Consorcio un plan de actuación cuatrienal para el Consorcio, el cual se someterá a informe previo del Comité de Empresa, 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 a los siguientes criterios:

a) En el periodo 2008-2009 se aprobarán las convocatorias correspondientes a todas las plazas de carácter estructural que puedan acogerse a la convocatoria de consolidación de empleo según la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, excepto aquellas que requieran especiales condiciones o la realización previa de cursos específicos, que se podrán convocar también en los dos años siguientes previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

b) En el periodo 2008-2011 se aprobarán las convocatorias correspondientes a todas las plazas de carácter estructural que no se hayan podido acoger a la convocatoria de consolidación de empleo temporal, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

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 en lo posible legalmente 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: ESTRUCTURACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

### **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 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 escuchará previamente a la persona que los ocupa y se negociará con el Comité de Empresa en las condiciones recogidas en las disposiciones legales vigentes.

4.- Se tendrá a disposición de los representantes del personal un cuadro actualizado con los puestos de trabajo existentes en cada momento. Se adjunta Anexo 3 de cuadros de puestos de trabajo a 31 de diciembre de 2.007 indicativo de la situación de movilidad del apartado 1 de este artículo. En cualquier caso el emplazamiento físico de los puestos de trabajo en función de las exigencias de la prestación de los servicios se negociará con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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 tendrán esa condición la ocupación de los puestos de Gerencia, Jefatura de 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 turno (Capataz) de servicios operativos.
  - b. Jefe de centro de trabajo.
  - c. 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.

- d. Administrativo.
- e. Auxiliar Administrativo.
- E) Grupo de Personal Operativo, con las siguientes categorías:
  - a. Conductores maquinistas de RSU.
  - b. Conductores ayudantes de recogida de RSU.
  - c. Mecánicos.
  - d. Oficial.
  - e. Peón.
  - f. Ayudante.

6.- Las categorías de puestos de trabajo en las tablas salariales se actualizarán a las nuevas denominaciones establecidas en el presente artículo. Se realizará un estudio de todos los puestos de trabajo, incluidos los de administración, a los efectos de determinar su adecuación

### **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 el Comité de Empresa en los términos establecidos en las disposiciones legales vigentes, obligándose a la Dirección del Consorcio a remitir a sus órganos de gobierno de el pertinente informe del Comité de Empresa en el caso de que sea discrepante con la propuesta de aprobación.

### **ART. 12 OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO**

Todos los años se hará una oferta de empleo público para cubrir de forma permanente las plazas de plantilla que no esté cubiertas por personal fijo. Dicha oferta se hará en los términos legalmente regulados para las administraciones públicas locales, previa negociación con los representantes del personal.

### **ART. 13 SELECCIÓN DE PERSONAL DE PLANTILLA**

La selección del personal de plantilla se hará mediante procedimientos que garanticen el respeto de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Para superar la actual situación de interinidad del personal se convocarán, entre 2.008 y 2.011 pruebas selectivas, mediante concurso o concurso oposición y en calidad de consolidación de empleo temporal, en todos los casos amparados por la disposición transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, previa consulta a los representantes del personal en la fase de preparación de las Bases

reguladoras de esos procedimientos selectivos. 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.

#### **ART. 14 BOLSA DE EMPLEO PARA PERSONAL TEMPORAL**

1.- Existirá una Bolsa de empleo para personal temporal de la que formarán parte:

- a) Con carácter preferente absoluto, aquellas personas que estando trabajando a 31 de diciembre de 2.007, 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 para personal temporal serán aprobadas por los órganos de gobierno del Consorcio. El procedimiento de nombramiento será regulado de acuerdo con los representantes del personal.

#### **ART. 15 PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

1.- Antes del inicio, o si no fuera posible, de la finalización de cada procedimiento selectivo para personal estable 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 informe y consultas con el Comité de Empresa.

#### **ART. 16 CARRERA PROFESIONAL**

1.- Los representantes del personal y la dirección del Consorcio redactarán, a lo largo de 2.008 y 2.009, un documento que recoja de forma concreta una carrera profesional para el personal de los servicios operativos del Consorcio, creando para ello la Mesa de Negociación sobre Desarrollo Profesional y Plantilla, 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.

- c) La carrera horizontal permitirá alcanzar mayor reconocimiento laboral y económico sin necesidad de modificar el puesto de trabajo ni la categoría en plantilla. Se establecerán grados de habilidades para cada puesto tipo con un periodo de entre dos y cinco años para pasar de un grado al siguiente superior. El paso se realizará previa superación de las pruebas y prácticas que se establezcan para acreditar las habilidades exigidas, incluyendo un itinerario formativo adecuado a la mejora de las tareas a desempeñar y el logro de los objetivos fijados para un periodo o tarea a través de la evaluación del desempeño.
- d) Tanto en la carrera vertical como para la horizontal podrán perderse los grados alcanzados como consecuencia de negligencias, rendimientos inadecuados o comisión de faltas disciplinarias.
- e) 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. 17 FORMACIÓN**

- 1.- El Consorcio ofertará cursos de formación a su personal.
- 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, al menos el 50% de los mismos se realizarán sin que descuente el tiempo del curso del tiempo de trabajo, salvo acuerdo en contrario en el Plan de Formación, 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.
  - c) Cursos de formación personal voluntaria relacionados con los servicios: serán de participación voluntaria, se realizarán sin que



descuento el tiempo del curso del tiempo de trabajo, si bien los gastos inscripción que ocasionen serán de cuenta del Consorcio.

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

4.- Entre septiembre y octubre de cada año se preparará un Plan de Formación para el año siguiente. En la elaboración de dicho plan participarán los representantes del personal y en él se acordarán tanto la tipología de los cursos como los criterios de admisión o aprobación de participación en los cursos, para dar iguales oportunidades a todo el personal que desee participar en ellos.

#### **ART. 18 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 2.010 sobre dos de los objetivos señalados en el Anexo 5 y/o aquellos otros que se establezcan por la Mesa de Negociación sobre Desarrollo Profesional y Plantilla, los cuales podrá ser actualizados y/o modificados en cada ejercicio por la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio o por la Mesa de Negociación sobre Desarrollo Profesional y Plantilla, requiriéndose para su implantación el acuerdo de ambas partes.

3.- Dado que no es posible organizar la evaluación del desempeño de forma inmediata, para el año 2.008 se establece una evaluación del desempeño indirecta a través de un incentivo de productividad por asistencia para disminución del absentismo laboral, que se mantendrá en las condiciones establecidas en este convenio, en tanto no se desarrolle la evaluación del desempeño.

4.- Una vez implantada la evaluación del desempeño, en los meses de enero y febrero de cada año se negociarán en la Comisión Paritaria y/o en la Mesa de Negociación sobre Desarrollo Profesional y Plantilla 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. 19 GARANTIAS PROFESIONALES PARA CONDUCTORES Y ADECUACIÓN PROFESIONAL.**

1.- 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, si le fuera retirado por causa de la conducción en el trabajo, respetándole su categoría profesional y retributiva, y facilitándole asistencia jurídica gratuita. No sería aplicable este beneficio si la retirada o suspensión del permiso de conducir se produjera por exceso de velocidad, conducción temeraria o por dar positivo en controles de alcoholemia o drogas, o negarse a pasarlos.

2.- En el marco de la carrera profesional vertical y previa tramitación de los oportunos expedientes administrativos:

- a) Los ayudantes de recogida de R.S.U. fijos o con contratos indefinidos no fijos, una vez que obtengan los permisos de conducir exigibles para las plazas de conductores/ayudantes de recogida de RSU, pasarán a ocupar plazas de conductores/ayudantes.
- b) Los peones especializados fijos o con contratos indefinidos no fijos que demuestren conocimientos especializados y tengan los permisos de conducir exigibles para ocupar plazas de Oficial de 1ª de Mantenimiento tendrán preferencia para ascender a estas plazas cuando existan vacantes.

### **CAPÍTULO 5: DERECHOS SINDICALES.**

#### **ART. 20 REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

Los delegados de personal o el comité de empresa 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 la empresa.

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

## **ART. 21 DERECHO A LA INFORMACIÓN Y OTROS**

1. Son competencia del Comité de Empresa 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 salariales, sociales y sindicales.
2. El Comité de Empresa 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 el Comité de Empresa.
  - b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a, siempre que lo autorice el interesado por escrito, se le entregará al Comité de Empresa 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, el Comité de Empresa 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.
3. El Comité de Empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambios generales de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de las mismas.
4. En el caso de contrataciones y oposiciones, el Comité de Empresa será consultado antes de la designación de los miembros del órgano de selección.
5. Para los asuntos en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del Comité de Empresa, 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 al Comité de Empresa para que pueda conocer el expediente completo.

## **ART. 22 GARANTÍAS SINDICALES**

El Comité de Empresa 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) Cada uno de sus miembros dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales.
- d) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Consorcio.
- e) El Consorcio pondrá a disposición del Comité de Empresa los locales y medios adecuados para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí, y comunicarse con sus representantes y afiliados/as, facilitándose el material de oficina necesario.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales.

## **ART. 23 DERECHO DE REUNIÓN**

1. La convocatoria de Asamblea a nivel de todos los centros podrá efectuarla el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales que tengan como mínimo el 25% de la representación sindical o el 40% del total de los trabajadores/as del Consorcio acogidos a este Acuerdo. Las asambleas de Centros podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o a instancia del 40% de la plantilla de ese Centro.
2. La Dirección del Consorcio autorizará la convocatoria en los locales del Consorcio pertinentes en los términos establecidos en la legislación vigente, flexibilizando al menos una hora en la entrada y salida de los turnos continuados, 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.

#### **ART. 24 SECCIONES SINDICALES**

1.- Los trabajadores/as del Consorcio tendrán derecho a afiliarse libremente a aquellas Secciones Sindicales que representen a sus respectivas Organizaciones Sindicales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. El ámbito de su competencia será el que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Asimismo, las competencias de las Secciones Sindicales serán las mismas que las del Comité de Empresa.

2.- Cada Organización Sindical con presencia superior al 50% en el Comité de Empresa tendrá un delegado/a. Este delegado/a sindical dispondrá de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con planificación y comunicación trimestral a la Dirección. Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales, deberá comunicarse al Consorcio directamente o a través de los responsables de los Centros o Servicios. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Consorcio.

3.- La designación de los delegados/as sindicales y su asignación se efectuará por cada Sección Sindical en los cinco primeros días de cada cuatrimestre natural, entendiéndose prorrogada la del periodo anterior en caso de no efectuarse en el mencionado plazo.

4.- Las garantías de las Secciones Sindicales serán las siguientes:

- a) En lo que se refiere al traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afectan a los miembros del Comité de Empresa.
- b) El Consorcio habilitará los medios materiales necesarios para las Secciones Sindicales en las mismas condiciones que para el Comité de Empresa.
- c) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar, como canal de entendimiento con el Consorcio en cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados/as.
- d) El Consorcio habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados/as a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros 5 días del mes posterior al pago de la nómina.
- e) Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precisen en ambos casos, se les facilitará los locales y medios necesarios.

## **CAPÍTULO 6: PRESTACIONES SOCIALES.**

### **ART. 25 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 2.009, sobre la base de las cuantías señaladas en el presente convenio.

### **ART. 26 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 180 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 18.000 euros en el año 2.008 para el fondo de prestaciones de mejora de la salud y una cantidad igual para el fondo de ayuda escolar. Esta cantidad, al igual que la cuantía individualizada de las ayudas, será revisada para años sucesivos en el porcentaje de variación de I.P.C.. En el caso de que los reconocimientos de ambos apartados superaran esos importes, se distribuirían por el Comité de Empresa 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 que quedara del otro.

### **ART. 27 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.

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. 28 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 e hijos/as o personas sobre las 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 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 septiembre y octubre de cada año, debiendo referirse a las facturas con fecha comprendida entre el 1 de noviembre del año anterior y el 31 de octubre 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:
  - 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 (por una sola vez y beneficiario): 565 €.
  - Prótesis dental parcial superior o inferior (por una sola vez y beneficiario): 282,50 €
- c) Prótesis ortopédicas:
  - Plantillas (máximo 2 anuales por beneficiario): 24 €

- Calzado (máximo 2 anuales por beneficiario): 60 €
- d) Prótesis auditivas:
- Audífono: 191,52 €
  - Reparación de Audífonos (1 anual por beneficiario): 100 €
- e) Tratamientos especiales:
- 345 € al año 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. 29 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	143,64 €
b)	Estudios de Secundaria, 1º y 2º de E.S.O. o primer ciclo de música y danza	172,37 €



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

**ART. 30 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 24.000 euros anuales. El Comité de empresa 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. 31 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 de la empresa el abono y los gastos que ello genere:

<b>Invalidez permanente total</b>	<b>25.000 €</b>
<b>Invalidez permanente absoluta o Fallecimiento por accidente laboral</b>	<b>55.000 €</b>
<b>Fallecimiento</b>	<b>25.000 €</b>
<b>Gran invalidez</b>	<b>80.000 €</b>

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. 32 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.

2.- Su marco de actuación está en torno a:

- a) La protección de la salud.
- b) La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- c) La información, la formación, la consulta y la participación del personal.
- d) Protección de la maternidad y otros trabajadores especialmente sensibles.

3.- 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.

4.- La composición del Comité de Seguridad y Salud laboral se formalizará conforme a ley y será la siguiente:

- Presidente: El gerente o persona en quien se delegue.
- Vocales: Tres representantes titulares y tres suplentes, miembros del Comité de Empresa, que ejercerán como delegados de prevención, así como hasta dos representantes del Consorcio o personas en quien deleguen.
- Un secretario/a con voz y sin voto, designado por el Consorcio pudiendo éste coincidir con el cargo de vocal.
- Como asesores podrán participar en el Comité, con voz y sin voto, los asesores que propongan las partes.

5.- El Comité de Seguridad y Salud laboral se reunirá semestralmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes. En la Convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y se levantará acta de cada reunión.

6.- Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- a) Proponer el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad, higiene y prevención.
- b) Conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de seguridad e higiene.
- c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgos que conozca, y los accidentes laborales ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención con la urgencia y prioridad necesarias.
- d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores/as, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, maquinaria, herramientas y procesos de trabajo y proponer las actuaciones pertinentes a tenor del informe que emita el Técnico de Salud y Seguridad
- e) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos.
- f) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contenga los acuerdos en materia de salud y seguridad.
- g) Velar por la ejecución de los acuerdos adoptados por el Órgano de Gobierno del Consorcio u otros órganos competentes en materia de seguridad e higiene.
- h) Ser informado de los expedientes de obra nueva y de reforma de los locales y centros de trabajo del Consorcio, siempre que afecten a la seguridad e higiene, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos. En caso de que el Consorcio no tenga atribuciones sobre los expedientes, se facilitará la información sobre el organismo de gestión de la obra.

- i) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan. En caso de accidentes graves, muy graves o mortales, se informará de manera urgente a los miembros del Comité de seguridad y salud.
- j) En cuestiones como la elección de la Entidad de Prevención en los términos establecidos en la legislación en vigor.
- k) Ser informados de los traslados por enfermedad.

7.- El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre la Salud o el Medio Ambiente, así como de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores/as.

### **ART. 33 DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

1.- Se elegirán tres delegados de prevención, entre los representantes de los trabajadores. Los delegados de prevención participarán en el Comité de Seguridad y Salud, colaborando con éste para que se cumpla la ley y se utilicen los medios de protección individual y colectivos, así como, la aplicación de la evaluación de riesgos laborales en la empresa.

2.- Los representantes del personal con competencias en prevención de riesgos laborales, cuando el Consorcio no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as, podrán acordar por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores/as afectados/as por un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo (incluyendo la ejecución de las tareas de contratistas cuando éstas se realicen en dependencias del Consorcio). Tal acuerdo será comunicado de inmediato al Consorcio y a la Autoridad Laboral, el cual en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. Los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas referidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

3.- Para el desarrollo de estas funciones el Consorcio pondrá los medios técnicos necesarios y facilitará la disponibilidad horaria que necesiten los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **ART. 34 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 de la empresa. 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.- Los resultados de la vigilancia de la salud y de las evaluaciones de riesgos, serán analizados con criterios epidemiológicos y serán investigadas las posibles relaciones entre exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

4.- 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.

5.- El tiempo de la Vigilancia de la Salud será considerado tiempo de trabajo efectivo, a todos los efectos.

6.- El Consorcio fomentará campañas de vacunación entre sus 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 las autoridades sanitarias competentes y acordadas por el Comité de Seguridad y Salud.

7.- 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.

### **ART. 35 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 alteren los lugares o puestos de trabajo. Se impulsará el desarrollo del estudio de los factores psico-sociológicos de riesgo.

### **ART. 36 UNIFORMIDAD.**

El Consorcio dotará, en los meses de Abril y Octubre, de los uniformes de verano e invierno, respectivamente, y el Comité de Seguridad y Salud, en el plazo de 30 días a partir de la firma del Convenio, regulará la uniformidad que corresponda por categoría y centros, teniendo en cuenta su idoneidad y calidad en los aspectos de seguridad y salud.

## **CAPÍTULO 8: RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.**

### **ART. 37 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 el Comité de Empresa.

### **ART. 38 JORNADA LABORAL.**

1.- La jornada laboral base del consorcio se establece en treinta y seis horas semanales. A partir del 1 de enero de 2.010 se reducirá a treinta y cinco horas semanales.

2.- Se considerará horario nocturno el comprendido entre las 21 horas y las 7 horas del día siguiente.

3.- Los horarios y jornadas actuales para el personal que actualmente trabaja en cada servicio operativo son los que figuran en el Anexo 2, y para su modificación será necesario el acuerdo entre el Consorcio y el Comité de Empresa.

4.- Cada tipo de trabajo tendrá un horario de trabajo adecuado a las necesidades del servicio público a prestar, respetándose los siguientes criterios y normas:

a) Personal de Administración en oficinas centrales: De Lunes a Viernes de 8 a 15 horas, con horario flexible de 1 hora en la entrada y en la salida. 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 trabajarán 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 julio y agosto el horario, con igual flexibilidad, será de 8 a 14 horas.

b) Personal de los servicios operativos: con carácter general, de lunes a domingos, con día y medio de descanso. Aquellos servicios que, de acuerdo con los medios materiales y personales disponibles, puedan organizarse con jornadas de cinco días semanales de trabajo y dos de descanso, se harán de esta forma. Se respetarán en lo posible los descansos en domingos y festivos, integrándose de manera negociada los horarios a través de propuestas concretas al respecto.

5.- El Comité de Empresa 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.

6.- Los horarios del personal de nuevo ingreso se adaptarán a las necesidades de los servicios, tendiendo a concentrar el horario semanal en cinco días semanales y dos consecutivos de descanso, favoreciendo la conciliación familiar del personal.

#### **ART. 39 PERMISOS Y LICENCIAS.**

Los permisos y licencias serán los fijados por el Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Se acompaña como Anexo 3 un cuadro resumen de permisos y licencias para 2.008. Para años sucesivos se elaborará un nuevo cuadro conjuntamente con el calendario laboral.

Además de los permisos y licencias anteriores, 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. Si no se produjera el reingreso la persona afectada pasará a situación de excedencia voluntaria si tuviera derecho a ella.

#### **ART. 40 PROCEDIMIENTOS DE SOLICITUDES DE PERMISOS Y LICENCIAS.**

Los procedimientos de solicitudes de permisos y licencias 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.

#### **ART. 41 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 o dos periodos de 15 días naturales.

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. 42 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 por la dirección del Consorcio un calendario provisional de vacaciones. Dicho calendario será expuesto al público por plazo de diez días para presentación de reclamaciones. La Dirección del Consorcio y el Comité de Empresa resolverán las reclamaciones presentadas y aprobarán el Calendario definitivo de vacaciones antes de finales del mes de febrero.

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 de mayo a octubre, de forma rotatoria .
- c) Tendrán preferencia para elegir en el primer año las personas con mayor antigüedad en la empresa.
- d) En el caso de cónyuges o parejas de hecho, se unificarán en el periodo que corresponda a la persona de ellas con mayor antigüedad.
- e) Podrán tomarse por periodos mensuales naturales o por periodos del 1 al 15 y del 16 al 30 del mes, si no se disfrutan en un solo periodo.

**ART. 43 MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

1.- A efectos de movilidad del personal el Consorcio se organiza en las siguientes Zonas de Servicios, con los centros de trabajo que se indican:

a) Zona Antequera: Centros de Trabajo en Valsequillo (Antequera), Archidona y Campillos.

b) Zona de la Axarquía: Centros de Trabajo de Viñuela y Vélez Málaga.

c) Zona del Guadalhorce: Centros de Trabajo de Cártama y Casarabonela.

d) Zona de Ronda: Centros de Trabajo de Ronda.

e) Zona Provincial: Para aquellos servicios que tengan un ámbito provincial, aunque pueda estar su Centro de Trabajo en los Servicios Centrales en Málaga, o en cualquier otro centro del Consorcio en la Provincia.

2.- En las convocatorias de las plazas y puestos se especificará la Zona a la que pertenecen las plazas y puestos ofertados.

3.- Los traslados de personal que impliquen cambio de zona se efectuarán, previo informe del Comité de Empresa, siguiendo las siguientes pautas:

- a) Se convocará un concurso para ocupar esos puestos.
- b) Se cubrirá con personal contratado temporal si faltara personal en el conjunto del Consorcio.
- c) Si no se pudiera cubrir en las formas anteriores y debiera ocuparse el puesto de forma forzosa por razones del servicio, se nombrará para el mismo a la persona que, teniendo la categoría idónea, tenga menor antigüedad en el Consorcio.
- d) En caso de urgente necesidad se procederá según el apartado c) hasta tanto se dan los pasos a) y b).

4.- En el caso del personal temporal que pase a la situación de indefinido no fijo que haya estado destinado durante tres años consecutivos en el mismo centro, consolidará a efectos de movilidad la zona en que se encuentre dicho centro.

5.- El Consorcio intentará que la organización de sus servicios perjudique lo menos posible la conciliación de la vida familiar del personal.

#### **ART. 44 MOVILIDAD FUNCIONAL.**

1.- La movilidad funcional para trabajos de superior categoría: se podrá realizar cuando, por necesidades del servicio, el personal afectado sea destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tiene reconocida. Normalmente tendrá carácter voluntario, y solo por circunstancias de extrema urgencia, podrá ser obligatoria.

La duración del desempeño de funciones de superior categoría será 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.

Transcurridos dichos plazos el Consorcio se obliga a la provisión reglamentaria del puesto en el plazo de dos meses, según lo regulado en el artículo 15 del presente convenio, salvo en los casos en los que se trate de sustituciones temporales justificadas de personas concretas, en cuyo caso podrá durar hasta el reingreso del sustituido.

2.- La movilidad funcional para trabajos de inferior categoría: sólo se podrá realizar cuando, por necesidades 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. Normalmente tendrá carácter voluntario, y solo por circunstancias de extrema 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. 45 EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

El personal fijo o con contrato indefinido no fijo, con antigüedad superior a cinco años de servicios en el Consorcio, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su categoría si hubiera 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 otras vez por la misma persona si han transcurrido cinco 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. 46 DEBERES GENERALES.**

Todo el personal del Consorcio tiene la condición de empleado público, por lo que 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. 47 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 sus superiores.
- f) No aceptar tratos de favor que implique privilegios o ventajas injustificadas por parte de personas físicas o entidades privadas, absteniéndose de conductas contrarias al servicio público.

- g) Observar las normas sobre seguridad y salud laboral y mantener actualizada su formación y cualificación.

## **CAPÍTULO 10: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **ART. 48 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, siendo responsables ante el Consorcio, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

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. 49 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 al Consorcio.
  - b) La acumulación en el año de más de tres faltas graves por motivos de puntualidad o injustificada inasistencia al trabajo.
  - c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta y habitual del trabajador.
  - d) La asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas de forma reiterada.
  - 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 verbales o físicas a las personas que trabajen, dirijan o gobiernen el Consorcio y los familiares que convivan con ellos.

- g) Las ofensas verbales o físicas a cualquier ciudadano dentro del horario de trabajo o en el desarrollo de los trabajos encomendados.
- h) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- i) La violación del secreto profesional.
- j) Ocasionar por culpa o negligencia grave daños a los bienes del Consorcio en cuantía superior a 6.000 euros.
- k) La reiteración o reincidencia en 3 o más faltas graves en un periodo de un año.
- l) El acoso sexual.
- m) El acoso moral o mobbing.

Para la correcta identificación de algunas faltas se incluyen las siguientes definiciones:

- Acoso sexual: La 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.

- Acoso moral o mobbing: 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:

2.1. Las así consideradas expresamente por las normas legales aplicables.

2.2. Las detalladas a continuación:

- a) El incumplimiento grave de los principios éticos y de conducta señalados en el EBEP, siempre que no cause graves perjuicios a terceros ni al Consorcio.
- b) No acudir al trabajo sin causa justificada.
- c) Sin causa justificada y en el mismo mes: No acudir al trabajo 2 días, o tener 5 faltas de puntualidad que, acumuladas, supongan un mínimo de 10 horas al mes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas, siempre que no sea habitual.

- f) La falta de consideración con los compañeros o con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- g) Ocasionar por culpa o negligencia grave daños a los bienes del Consorcio en cuantía entre 600 y 6.000 euros.
- h) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite el Consorcio.
- i) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- j) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia, ya sea por retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- k) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares o de salud que puedan afectar a los seguros sociales, sin causa justificada.
- l) La desobediencia solapada a sus superiores en cualquier materia del servicio.
- m) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- n) La reiteración o reincidencia en 3 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:

3.1. Las así consideradas expresamente por las normas legales aplicables.

3.2. 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 dos faltas de puntualidad superiores a 30 minutos o hasta 5 faltas de puntualidad entre 15 y 30 minutos cada una.
- c) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- d) La falta de pulcritud personal.
- e) Ocasionar por culpa o negligencia daños a los bienes del Consorcio en cuantía inferior a 600 euros.
- f) La inobservancia leve y sin repercusión dañosa sobre terceros de normas y medidas reglamentarias.

## **ART. 50 RESTITUCIÓN DEL DAÑO CAUSADO Y SANCIONES.**

Cualquier daño causado, de forma culpable o negligente, 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.

Las sanciones a imponer serán las siguientes:

1.- Por faltas muy graves:

- a) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo para el Consorcio.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 6 años.
- c) Traslado forzoso de 1 a 6 años.

Todas las sanciones por faltas muy graves conllevarán demérito muy grave con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 días a 1 año.
- b) Traslado forzoso por menos de 1 año.

Todas las sanciones por faltas graves conllevarán demérito grave con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

3.- Por faltas leves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
- b) Apercibimiento.

Todas las sanciones por faltas leves conllevarán demérito leve con penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

4.- Sanciones directas por faltas leves de puntualidad:

a) Siempre que no constituyan falta grave por reiteración, hasta dos faltas de puntualidad de más de 30 minutos en el mes, se sancionarán directamente con:

- Apercibimiento, las dos primeras veces en el año natural.
- Apercibimiento y 1 día de suspensión de empleo y sueldo, las siguientes.

b) Siempre que no constituyan falta grave por reiteración, de 3 a 4 faltas de puntualidad de más de 30 minutos en el mes, se sancionarán directamente con:

- Apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de 1 día, las dos primeras veces en el año natural.
- Apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de 2 días las siguientes.

#### **ART. 51 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 al Comité de Empresa, 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, se podrá crear una comisión de investigación en la que participará algún miembro del Comité de Empresa.
  - Si lo estima conveniente el interesado, podrá ser asistido en sus actuaciones por la Sección Sindical a que pertenezca o por el miembro del Comité de Empresa 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.

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. 52 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.

La nómina mensual contendrá los importes devengados en el mes corriente por los conceptos de salario base, antigüedad, complementos generales y, en su caso, paga extraordinaria. 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. 53 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 el Anexo 1.

### **ART. 54 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 tendrá un devengo 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 se calculará a razón de un importe por año completo de servicio al Consorcio, cobrándose a partir del mes siguiente a su cumplimiento. Su importe por año de servicio es de 8'16 €.

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. 55 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PUESTO DE TRABAJO**

Los conceptos retributivos del puesto de trabajo son los siguientes:

1.- Complementos generales: Estos complementos se devengarán con carácter mensual y se incluirán en las doce pagas mensuales y en las dos pagas extraordinarias.

- a) el complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Se cobrará por los trabajadores que presten sus servicios de forma habitual en los servicios de Tratamiento y de Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos y que tengan un contacto directo con dichos Residuos. Los puestos que tienen reconocido este complemento son los que figuran en el Anexo 1.
- b) el complemento por trabajo habitual en fin de semana: se cobrará por los trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en fin de semana, percibiendo un complemento fijo mensual por ese concepto en la cuantía que se señala en el Anexo 1. Los puestos que tienen reconocido este complemento son los que figuran en el Anexo 1. El personal afectado por este complemento disfrutará de un día de permiso por cada domingo efectivamente trabajado.
- c) el complemento por trabajo habitual en festivos: se cobrará por los trabajadores que habitualmente prestan sus servicios festivos, percibiendo un complemento fijo mensual por ese concepto en la cuantía que se señala en el Anexo 1. Los puestos que tienen reconocido este complemento son

los que figuran en el Anexo 1. El personal afectado por este complemento disfrutará de un día de permiso por cada día festivo efectivamente trabajado.

- d) el complemento de nocturnidad: cubre las horas trabajadas en periodo nocturno de forma habitual. Los puestos que tienen reconocido este complemento son los que figuran en el Anexo 1, en donde también figura su cuantía.
- e) el complemento de turnicidad: se cobrará por la inclusión en horario de trabajo de turnos rotativos de forma habitual. La cuantía de este complemento es la que figura en el Anexo 1.

## 2.- Complementos específicos:

- a) El complemento de disponibilidad: se cobrará por la efectiva disponibilidad del personal que, desempeñando puestos que la pueda necesitar, voluntariamente la acepte, o le sea exigible con carácter obligatorio por las características del puesto. Incluye la localización telefónica. Los puestos que tienen reconocido este complemento son los que figuran en el Anexo 1, en donde también se indican el horario de la disponibilidad y su cuantía. Su devengo será mensual y se cobrará en función de la efectiva prestación de la disponibilidad.
- b) El complemento de dedicación: se cobrará por la efectiva dedicación del personal que, desempeñando puestos que la pueda necesitar, voluntariamente la acepte, o le sea exigible con carácter obligatorio por las características del puesto. Los puestos que tienen reconocido este complemento son los que figuran en el Anexo 1, en donde también se indican el horario de la dedicación y su cuantía. Su devengo será mensual y se cobrará en función de la efectiva prestación de la dedicación.
- c) 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 máxima mensual por este concepto será de 115 €. En los casos de bajas por maternidad o por accidentes de trabajo se percibirá el 50% 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. 56 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. Su realización será obligatoria cuando deban hacerse por razones de interés público y por causas imprevisibles, en los demás casos serán voluntarias y rotativas entre los trabajadores de la misma categoría que hayan manifestado su disponibilidad para realizarlas. Se retribuirán de la siguiente forma:
  - a. Guardias laborales diurnas: el 125% del salario diario de sueldo y complementos generales.
  - b. Guardias festivas diurnas: el 150% del salario diario de sueldo y complementos generales.
  - c. Guardias nocturnas: un 25% más que las guardias diurnas.
- 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 obligatoria cuando deban hacerse por razones de interés público y por causas imprevisibles, en los demás casos serán voluntarias y rotativas entre los trabajadores de la misma categoría que hayan manifestado su disponibilidad para realizarlas. Se retribuirán de la siguiente forma:
  - a. Horas extraordinarias laborales diurnas: el 150% del salario de una hora ordinaria.
  - b. Horas extraordinarias festivas diurnas: el 175% del salario de una hora ordinaria.
  - c. Horas ordinarias y extraordinarias nocturnas: un 25% más que las horas diurnas.

## **ART. 57 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Si la normativa legal aplicable a cada ejercicio lo permite, se establecerán de mutuo acuerdo entre el Consorcio y el Comité de Empresa 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.

#### **ART. 58 INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA**

El personal del Consorcio con una relación laboral superior a tres años y que reúna los requisitos exigibles en la legislación vigente para acceder a la jubilación voluntaria anticipada, tendrá derecho a una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios e importes:

<u>Edad de jubilación</u>	Importe
60 años	31.745,00 €
61 años	28.217,00 €
62 años	26.453,00 €
63 años	24.690,00 €
64 años	22.926,00 €

#### **ART. 59 INDEMNIZACIONES POR DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS**

Cuando por circunstancias de los servicios el personal tenga que prolongar su jornada habitual de trabajo y el Consorcio no le pueda suministrar comida, se percibirá una media dieta por importe de 17 €, siendo necesario para su devengo que el desarrollo del trabajo quede prorrogado de su jornada habitual. Este tiempo será computable como tiempo de trabajo efectivo.

Si los trabajos se desarrollaran en otros centros de trabajo o localidades de la provincia diferentes a sus centros de trabajo habituales, o fuera de España, estos percibirán la cantidad de 0'30 € por kilómetro recorrido, tanto de ida como de vuelta. Este importe se actualizará anualmente de acuerdo con el I.P.C. (general) del año anterior.

Si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio, el Consorcio gestionará y abonará directamente el alojamiento; si no lo hiciese así, se compensará previa presentación de factura hasta un importe máximo de 70,66 € por noche.

Cuando haya que desplazarse fuera de la provincia o de territorio nacional, se recibirán las siguientes dietas:

- Fuera de la Provincia:
  - o Media dieta: 58,88 €.
  - o Dieta completa: 117,76 €.

- Fuera del territorio nacional:
  - o Media dieta: 117,76 €.
  - o Dieta completa: 235,5 €.

El alojamiento por pernoctar fuera de la provincia y en el extranjero se efectuará en igualdad de condiciones que las expresadas anteriormente. Los desplazamientos que por necesidades del servicio se efectúen en vehículo propio se abonará a 0,30 € por kilómetro recorrido. Si el desplazamiento se hiciera en autobús, tren o avión, el Consorcio reintegrará el importe del mismo en clase turista.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: REGULARIZACIÓN PARA EL AÑO 2.008 DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS**

En la paga del mes de septiembre de 2.008 se incluirán las diferencias retributivas que pudieran existir entre lo acordado en este Convenio y lo pagado al personal hasta el mes de agosto de 2.008 inclusive.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: DEVENGO DEL INCENTIVO POR ASISTENCIA PARA EL AÑO 2.008**

Dado que el Incentivo por asistencia es un concepto destinado a incentivar la presencia en el trabajo y que no ha podido surtir sus efectos hasta la aprobación del presente Convenio, se liquidará de enero a agosto de 2.008 por su importe total de 115 € mes, descontándose solamente la parte proporcional que corresponda a las vacaciones disfrutadas en ese periodo. A partir de 1 de septiembre de 2.008 se liquidará en los términos establecidos en el Convenio.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: SOBRE EL COMPLEMENTO DE TOXICIDAD DE AYUDANTES Y PEONES.**

El Complemento de Toxicidad de Ayudantes y Peones que tengan contacto directo habitual con los RSU se igualará con el de los Conductores y Ayudantes de Recogida de RSU a 1 de enero de 2.011, disminuyéndose la diferencia desde 1 de enero de 2.008 en un 25%, desde 1 enero de 2.009 en un 50%, y desde 1 de enero de 2.009 en un 75%.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE INDEFINIDOS NO FIJOS A PERSONAL TEMPORAL.**

Para el 1 de noviembre de 2.008 se habrán examinado todas las situaciones del personal laboral con contratos temporales y se reconocerán como trabajadores indefinidos no fijos a aquellos que cumplan las condiciones legales exigidas al efecto.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA: SOBRE APLICACIÓN EN 2.009 DEL ART. 19.2.b).**

En el primer semestre de 2.009 se convocará el procedimiento para hacer efectivo el contenido del artículo 19.2.b).

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA: REESTRUCTURACIÓN DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

En el primer semestre del último año de vigencia del convenio el Consorcio presentará al Comité de Empresa un estudio de reestructuración de los conceptos retributivos y, a través de la Comisión Paritaria, se preparará una propuesta para incluir en las negociaciones del siguiente Convenio.

**DISPOSICIONES FINALES.**

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

Al ser el Consorcio una Administración Pública, y en cumplimiento del contenido de sus Estatutos, el presente Convenio no será eficaz hasta tanto no sea aprobado por la Junta General del Consorcio.

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:

Por la representación del Consorcio

Por la representación de los trabajadores

Miguel Esteban Martín Montero	Antonio Guerrero López
Cristóbal Guerrero Merchán	Jacinto Perujo García
José Daniel Sánchez Pérez	José Antonio Aguilar Pérez
Dámaso Márquez Campaña	Rafael Muñoz Prados

Manuel García Peláez	Manuel Moya Fortes
	Antonio Pascual Molina
	Pedro Florido Guillén
.	José Antonio Garrido Barrios
.	Miguel Guerrero Pacheco
.	Como Asesor de los Trabajadores  Por UGT Francisco M. Povedano Merlo
Como Asesor del Consorcio  Rafael Luis Tamayo Bonilla	Como Asesor de los Trabajadores  Por UGT Salvador Palomo Pérez



## **INDICE DE ANEXOS:**

**ANEXO 1 CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2.008.**

**ANEXO 2 CUADRO INICIAL DE JORNADAS Y HORARIOS EN CADA SERVICIO OPERATIVO.**

**ANEXO 3 CUADRO DE PUESTOS DE TRABAJO A 31 DE DICIEMBRE DE 2.007, INDICATIVO DE LA SITUACIÓN DE MOVILIDAD DEL PUESTO.**

**ANEXO 4 CUADRO RESUMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS EN VIGOR EN 2.008.**

**ANEXO 5 CUADRO DE OBJETIVOS A EFECTOS DE LA EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO.**

**ANEXO 1 CUADRO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS POR GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO PARA 2.008.**

**ANEXO 2 CUADRO INICIAL DE JORNADAS Y HORARIOS EN CADA SERVICIO OPERATIVO.**

**ANEXO 3 CUADRO DE PUESTOS DE TRABAJO A 31 DE DICIEMBRE DE 2.007,  
INDICATIVO DE LA SITUACIÓN DE MOVILIDAD DEL PUESTO.**

## **ANEXO 4**

### **CUADRO RESUMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS EN VIGOR EN 2.008.**

(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 primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

b) **Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.**

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

d) **Para concurrir a exámenes** finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las funcionarias embarazadas.

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.

2. Tendrán derecho al disfrute de dos **días adicionales** al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

a) **Permiso por parto**: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

b) **Permiso por adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

c) **Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**: tendrá una duración de quince días, 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).

## ANEXO 5

### **CUADRO DE OBJETIVOS A EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

1	Reducción del absentismo laboral en todos los grupos profesionales.
2	Grado de cumplimiento de las instrucciones de trabajo.
3	Reducción de consumos en combustibles.
4	Reducción de tiempos inactivos de vehículos y maquinaria.
5	Mejora de la ratio de toneladas de RSU por trabajador/a recogidas, transportadas o tratadas.
6	En la actividad administrativa, grado de cumplimiento de fechas establecidas en la normativa para la tramitación o realización de documentos administrativos y/o contables.
7	Grado de satisfacción de los Ayuntamientos sobre la prestación de los servicios operativos y/o administrativos.
8	Aumento general de la actividad del Consorcio.
9	Mejora de la eficacia y de la eficiencia en los procesos y procedimientos.
10	Mejora eficiente de las condiciones de seguridad en el trabajo.