



FSP
Servicios
Públicos

Andalucía

Córdoba

**CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA
LAS RELACIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS
DE LA MANCOMUNIDAD DE
MUNICIPIOS LOS PEDROCHES**





CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LOS PEDROCHES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Base jurídica.

El presente Convenio Colectivo fundamenta su base jurídica en el Estatuto Básico del Empleado Público, ley de Funcionarios Civiles del Estado, Estatuto de los Trabajadores, y la legislación en materia de personal de aplicación a la Administración Local. En todo lo no establecido en este Convenio se estará a la legislación que se promulgue en un futuro a partir de la aprobación de este Convenio. Así como los acuerdos adoptados por FEMP y FAMP.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos/ todas los/las trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios a la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches, bien en la sede de la misma o en cualquiera de los distintos municipios que la componen: Alcaracejos, Añora, Belalcázar, Cardeña, Conquista, Dos Torres, El Guijo, Fte. La Lancha, Hinojosa del Duque, Pedroche, Pozoblanco, Sta. Eufemia, Torrecampo, Vva. De Córdoba, Vva. Del Duque, Villaralto, El Viso.

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los/las trabajadores/trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches y quedan comprendidos, en el ámbito del Convenio, el personal laboral que tenga relación jurídico laboral y contrato de trabajo formalizado con esta Entidad, sin que pueda existir discriminación por razones de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical.

El presente Convenio Colectivo, no será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan contrato de formación, formación/empleo, ya que estarán acogidos a lo que establezca su programa.



Para los programas de Formación y Empleo, el presente convenio será de aplicación en cuanto a las retribuciones del personal de estos programas negociado directamente con la Mancomunidad, pero en ningún caso sobrepasarán los límites que establezca la estructura salarial del convenio.

Para aquellos Programas o Proyectos financiados por otras instituciones, regirá lo que establezca la resolución de concesión de subvención en cuanto a la estructura salarial a aplicar.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la firma de las partes representadas en la Mesa de Negociación y la aprobación por la Junta de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches, sin perjuicio de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, teniendo efectos desde el 1 de julio de 2008.

Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2010. Se entenderá prorrogado el convenio por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes, si bien, las tablas salariales serán obligatoriamente revisadas anualmente por las partes implicadas.

Denuncias prórrogas y revisiones:

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

Caso de producirse la denuncia, las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente.

Si no mediera denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año, incrementándose las tablas de salarios y demás concepto económicos con un porcentaje igual al I.P.C. previstos por el Gobierno.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo se entenderá que continuarán en vigor sus cláusulas normativas, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible que será aplicado en su totalidad a cada trabajador/trabajadora en su respectiva categoría y cómputo anual.



En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia laboral.

Artículo 6. Comisión Negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/Presidenta y Secretario/Secretaria de dicha mesa negociadora las personas que los/las componentes de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Artículo 7. Comisión paritaria/ mixta.

Se crea una Comisión Paritaria/mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por cuatro personas, dos por la representación empresarial, y otros dos de la representación social.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

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

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por Ley, pactos, usos o costumbres, vinieran disfrutando los/las trabajadores/trabajadoras afectados/afectadas por el presente Convenio.

Capítulo II. Jornada, vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal, comprendido en este Convenio será, como norma, de 35 horas semanales.

Se establece un período de descanso durante la jornada de 30 minutos, que no podrá coincidir ni con el principio ni con el final de la jornada laboral y podrá ser disfrutado entre las 10:00 y las 12:00 de la mañana, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Anualmente se elaborará por la empresa, previa consulta con el/la los/las representante/es de los/las trabajadores/trabajadoras, un calendario laboral que se expondrá en lugar visible.

Artículo 11. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de 30 días naturales, pudiéndose fraccionar el período vacacional en quincenas naturales preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

En Aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

La propuesta de vacaciones ha de ser negociada con los/las representantes de los/las trabajadores/trabajadoras en los dos primeros meses del año, se solicitarán como mínimo con tres meses de antelación. El periodo vacacional se regirá por la lista que ha de estar terminada antes del 31 de marzo de cada año. El/La trabajador/trabajadora deberá conocer el periodo vacacional que se le ha concedido con al menos dos meses de antelación.

En caso de coincidir los días elegidos por los/las trabajadores/trabajadoras y/o resultando incompatible con el normal funcionamiento de la Entidad se procederá a la revisión de la propuesta y se intentará la negociación de buena fe entre los/las trabajadores/ trabajadoras. De no llegar a un acuerdo, será la propia empresa la que realice un sorteo entre ellos.

Artículo 12. Permisos y Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio civil o religioso y de parejas de hecho a raíz de su inscripción en el Registro.
- b) 2 días por traslado de domicilio habitual, si el traslado es a más de 50 km., 3

días.

c) Por nacimiento o adopción de hijo/a 3 días y 6 días en caso de adopción internacional, cuando requiera un viaje.

d) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, abuelos/abuelas, padres/madres, padres políticos/madres políticas, hijos/hijas, nietos/nietas, hermanos/hermanas y hermanos políticos/hermanas políticas), 3 días.

Para el apartado d), si el/la trabajador/trabajadora necesitase hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se amplía 2 días más.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, 5 días.

En caso de fallecimiento de familiares de 3er y 4º grado, la asistencia al sepelio.

e) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, y como acompañante del cónyuge o hijo/a menor de 14 años.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. (Obligación de una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad civil, penal o administrativa).

g) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración, siempre que tales exámenes tengan que ver con su titulación en beneficio de la empresa y del trabajo que realiza en la misma.

h) Se facilitará el tiempo necesario con el fin de garantizar la formación y actualización permanente de los/las trabajadores/ trabajadoras para el mejor desarrollo de sus funciones, siempre que la formación objeto de este apartado esté acordada con esta Entidad.

i) A lo largo del año, los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos propios, que podrán distribuir a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se acumulen directa o indirectamente a las vacaciones anuales, debiendo presentar previamente una solicitud registrada.

j) Navidad: El personal disfrutará de los días 24 y 31 de diciembre.

Nota: Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a la Entidad, excepto los puntos i y j.

Capítulo III. Régimen del personal.



Artículo 13. Modalidades de contratación.

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

La duración del período de prueba no podrá exceder de:

- 3 meses para técnicos/técnicas titulados/tituladas.
- 1 meses para el resto de los/las trabajadores/trabajadoras, en los contratos de un año de duración.

Artículo 14. Excedencias.

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

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo





por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 15. Maternidad.

En el supuesto de parto o adopción, las trabajadoras tendrán derecho a un período de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida con reserva del puesto de trabajo, ampliables en dos semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo/hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto y de disfrute exclusivo de la madre. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Tras la licencia o suspensión del contrato por maternidad, la mujer tendrá

derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Todo/Toda trabajador/trabajadora sea hombre o mujer, tendrá igualmente los derechos y obligaciones en orden a la relación laboral que mantenga con su empresa, por lo que no podrá discriminarse bajo ningún concepto, a ningún trabajador/trabajadora, cualquiera que sea su sexo.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora, podrá ser despedida por este motivo.

Finalizado el periodo de gestación, será integrada al puesto de trabajo.

Las trabajadoras para el cuidado de un/una hijo/hija menor de 12 meses, tendrá derecho a la reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora. De igual modo, la madre, previa solicitud a la empresa podrá disfrutar de 20 semanas de baja maternal por acumulación de la hora de lactancia y no disfrutar de esa reducción horaria.

Capítulo IV. Conceptos económicos.

Artículo 16. Estructura Salarial.

Grupos	Cuantía euros bruto(año 2008)	Aumento sobre la cuantía anual
Profesionales		
Grupo A	22.391,76	+ 1 %
Grupo B	20.848,00	+ 2 %
Grupo C	18.429,60	+ 6 %
Grupo D - Monitores	15.614,03	+ 6 %
Deportivos		
Grupo D - Aux.	14.678,84	+ 6 %
Administrat.		
Grupo E - Limpieza	11.098,20	+ 6 %

Grupos profesionales.

- Grupo A: Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.
- Grupo B: Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, FP de 3º grado o equivalente.
- Grupo C: Titulado/a en bachiller, FP 2º grado o equivalente.



- Grupo D: Graduado/a escolar, FP 1er. grado o equivalente.

- Grupo E: Certificado de escolaridad.

Artículo 17.1 Antigüedad (Trienios).

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

Artículo 17.2 Complemento de Experiencia.

Se establece un complemento por cada cuatro años de servicio a la Mancomunidad, que será de 28 euros/mes para los grupos A y B y 20 euros /mes para los grupos C, D y E.

Para el cómputo de los cuatrienios, se tomará como referencia la fecha de constitución de la Mancomunidad (año 1993) y para dicho cómputo serán acumulables todos los tiempos de servicio aunque no exista continuidad en el tiempo.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

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

- Paga de verano.

- Paga de Navidad.

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

Artículo 19. Horas extraordinarias.

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

Cuando las horas extraordinarias se realicen en fin de semana o días festivos se compensarán a razón de una hora y media por cada hora de servicio extraordinario realizado y cuando se realicen de lunes a viernes, fuera del horario habitual, se compensarán a razón de una hora por cada hora de servicio extraordinario realizado.

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



Artículo 20. Kilometraje.

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

Artículo 21. Seguridad e Higiene.

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

Artículo 22. Revisión médica.

Los/Las trabajadores/trabajadoras se someterán a reconocimientos médicos puntuales y periódicos y al sometimiento de cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán como mínimo, una vez al año y serán a cargo de la Entidad.

Artículo 23. Enfermedad o accidente.

Los/Las trabajadores/trabajadoras de esta Entidad tanto en el caso de enfermedad profesional, maternidad, accidente laboral o «in itinere», como de enfermedad común, desde el primer día de baja cobrarán el cien por ciento del salario establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja.

Artículo 24. Conciliación vida laboral y familiar: Ayuda escolar y Guardería.

Se establece para los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as de 0 a 4 años, la posibilidad de solicitar una ayuda mensual de 10 euros por cada hijo/a que tengan a su cargo.

Se establece para los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as de cinco a diecisiete años, la posibilidad de solicitar una ayuda anual de cincuenta y cinco euros por cada hijo/a que tengan a su cargo. Este concepto se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.

Los/as trabajadores/as que por motivos de necesidad en la Entidad, tengan que

realizar viajes o desplazamientos por motivos de una actividad laboral, devengarán unos gastos como se especifica a continuación:

- Dieta completa: 27 €, distribuidos en:

- Comida: 15 €.

- Cena: 12 €.

- Alojamiento: Cuando por motivos de trabajo sea necesario alojarse fuera de la población habitual.

- Desplazamientos: Si se realizan en transporte ajeno (autobús, tren), se presentarán los ticket y siempre serán en clase turista.

En Alcaracejos, a 3 de junio de 2008

Firman de conformidad los/las abajo relacionados:

Por la entidad.— El Presidente, Luciano Cabrera Gil.— El Alcalde de Fte. La Lancha (Independiente), José Chávez Muñoz.— El Alcalde de Pedroche (PSOE) , Santiago Ruíz García.— El Alcalde de Torrecampo (PP), Andrés S. Pastor Romero.— El Tte. Alcalde de Villaralto (IU), Manuel Gómez Luna.

Por los/las trabajadores/as.— La Representante de los trabajadores y las trabajadoras, Pilar García Caballero.— Gerente, Jesús Fernández Vioque.— Auxiliar Administrativa, María García Romero.— Técnico Coordinador Deportes, Juan Carrillo Sicilia.— Personal apoyo «Andalucía Orienta», Elisa Caballero Sánchez.



FSP
Servicios
Públicos



Andalucía

Córdoba

