



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COMARCA DE ÉCIJA

Expediente: 41/01/0039/2025

Fecha: 02/04/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CRISTINA DIAZ CORZO

Código 41004962012009.

VISTO el Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija (código 41004962012009), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 6 del texto convencional, dos años desde su aprobación.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija (código 41004962012009), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 6 del texto convencional, dos años desde su aprobación.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL

Título preliminar Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Definiciones.

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas TRET.
2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, Convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.
3. Cualquier referencia a Entidad, Corporación, Equipo de Gobierno, administración y cualesquiera otras equivalentes harán referencia expresa a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija como empleador contratante.
4. Con el objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexistas ocasionen una dificultad perturbadora añadida a la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas trabajadoras, trabajadores, empleados, laborales, etc., debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

Artículo 2. Objeto.

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la entidad Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y sus trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 85 del TRET.

Capítulo II Vigencia

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de la entidad supramunicipal incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término supramunicipal.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, realizada en cualquiera de los centros de trabajo o dependencias.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 5. Ámbito personal.

Con carácter general, el presente Convenio resulta de aplicación, en los términos establecidos, al personal laboral que preste servicios retribuidos en la entidad en el ejercicio de competencias propias. En el supuesto de personal adscrito al ejercicio de competencias delegadas les será de aplicación el presente Convenio en todo aquello que no contravenga normativa de aplicación en relación a la competencia ejercida por delegación.

Artículo 6. Ámbito temporal. Denuncia. Prórroga

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, finalizando su vigencia a los dos años de su aprobación.
2. Este Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad competente.
3. De no producirse expresamente la denuncia de este Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, siendo en cualquier caso de aplicación los incrementos retributivos que establezcan las leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente u otra norma de rango legal dictada en la materia por la Administración General del Estado.

Capítulo III Disposiciones complementarias

Artículo 7. Indivisibilidad y condiciones más favorables.

1. El contenido de este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.
2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente Convenio en la forma legalmente establecida.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Capítulo IV Interpretación y control

Artículo 8. Comisión paritaria y de seguimiento.

A. Constitución.

Dentro del plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una única Comisión de Seguimiento de carácter paritario, que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo (interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento del presente Convenio).

B. Composición.

1. Esta Comisión estará formada por:

a) De una parte, los representantes legales de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija:

- El Presidente o el Vicepresidente en quien delegue, que ostentará la Presidencia de la Comisión, y tendrá voz y voto. En caso de existir más de un Delegado de Personal miembro de la Comisión, formarán parte de esta última tantos Vicepresidentes de Mancomunidad fueren necesarios, en calidad de vocales con voz y voto, hasta alcanzar igual número al de miembros de las Organizaciones Sindicales con voz y voto.
- Asimismo, el Presidente o el Vicepresidente en quien delegue, tendrá voto de calidad en relación a los acuerdos que deban alcanzar los representantes legales de la Entidad Local.
- La parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija podrá estar asistida de los asesores que considere convenientes, los cuales intervendrán con voz pero sin voto.

b) De otra parte, las Organizaciones Sindicales:

- El/los Delegados de Personal o Juntas de Personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, siendo éstos miembros de la Comisión en calidad de vocales con voz y voto.
 - Los miembros de las Organizaciones Sindicales serán el mismo número que forme la parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, incluido el Presidente.
 - La parte de las Organizaciones Sindicales podrá estar asistida de los asesores que considere convenientes, los cuales intervendrán con voz pero sin voto.
2. En dicha Comisión cumplirá las funciones de Secretario quien se designe a propuesta de la Presidencia de la Comisión, de entre cualquier empleado público de Mancomunidad que no ostente ningún cargo de representatividad del personal.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

3. La Secretaría de la Comisión de Seguimiento, que contará con voz, pero no con voto desarrollará las siguientes funciones:

- Notificar las reuniones con al menos 48 horas de antelación a la fecha de su celebración.
- Llevar el registro de la documentación de la Comisión.
- Levantar actas de las reuniones y publicar los acuerdos alcanzados.

4. La Comisión quedará válidamente constituida cuando sus asistentes representen a la mayoría simple de las partes.

C. Régimen de funcionamiento.

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá durante la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio en los siguientes supuestos:

- Con carácter ordinario con periodicidad anual, preferentemente a celebrar en los meses de abril a junio.
- Con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos la mayoría de cada una de las partes de la Comisión, argumentando la parte que solicite la reunión las circunstancias que así lo hagan necesario. El plazo máximo para celebrar la reunión extraordinaria será de 30 días naturales desde la presentación de la solicitud, debiendo constar en la misma las razones que motivan la convocatoria, documentación preceptiva en su caso, y el orden del día. Ninguna de las partes podrá solicitar la convocatoria de más de dos reuniones extraordinarias al año.

2. Tanto los órganos de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, como todo el personal laboral están obligados a cooperar con los miembros de la Comisión de Seguimiento.

3. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán válidos si, estando presentes ambas partes, se adoptan por mayoría simple de cada una de ellas, vinculando en los mismos términos que el presente Convenio y que serán recogidos en un acta e incluido como Anexos a este Convenio.

4. Serán nulos los acuerdos adoptados por la Comisión fuera del ámbito de sus competencias.

D. Funciones

1. Integran el ámbito de competencias de la Comisión de Seguimiento el desempeño de las siguientes funciones:



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- a) Garantizar la respuesta a las personas trabajadoras que se sientan afectadas por el incumplimiento de cualquiera de las partes de este Convenio, de manera que se evite en lo posible el recurso a la vía judicial.
 - b) Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del presente Convenio.
 - c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Los incumplimientos del presente Convenio constatados por la Comisión serán trasladados a los órganos correspondientes, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.
 - d) Conocer la información y acceso a la documentación de la plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
 - e) Proponer las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
 - f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo en busca de una mayor eficacia práctica del Convenio.
2. Denunciado este Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro la Comisión continuará ejerciendo sus funciones.

Título I Normas de organización

Capítulo I Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Sección 1 Organización del trabajo

Artículo 9. Organización y racionalización del trabajo.

1. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima gestión de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos de la Mancomunidad. Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:
 - La planificación y ordenación de los recursos humanos, mediante un diseño adecuado y suficiente de la plantilla de personal a las necesidades del servicio que permita el mayor y mejor nivel de prestación del mismo.
 - La racionalización y mejora continua de los medios técnicos disponibles y de los procesos operativos utilizados.
 - La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.
 - El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- La profesionalización y promoción profesional y económica.
- La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

Sección 2 Organización del personal y Clasificación Profesional

Artículo 10. Registro de Personal.

1. La Mancomunidad creará un registro de personal que será único para todo el personal de la misma.
2. La inscripción se efectuará una vez firmado el contrato y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.
3. Deberán anotarse respecto de las personas trabajadoras inscritas los hechos o circunstancias siguientes:
 - a) Altas.
 - b) Bajas.
 - c) Reingresos.
 - d) Cambios de destino o unidad administrativa.
 - e) Prórrogas del contrato, en su caso.
 - f) Excedencias.
 - g) Situaciones.
 - h) Reconocimiento de antigüedad.
 - i) Categoría profesional.
 - j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
 - k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.
 - l) Premios, sanciones, menciones, etc.
4. La persona trabajadora, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultada para instar a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija su corrección o actualización según proceda en cada caso.
5. En lo no previsto en el presente artículo se aplicará supletoriamente, en cuanto sea posible, el R.D. 1405/1986, de 6 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Central de Personal al servicio de la Administración del Estado y las normas de coordinación con las restantes Administraciones Públicas.

Artículo 11. Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija se asimilará a la clasificación del personal funcionario conforme a



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

lo previsto en el TREBEP y demás normativa que resulte de aplicación. La eficacia de dicho artículo quedará demorada hasta la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo a aprobar por La Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija previa valoración objetiva de puestos de trabajo y según lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio.

Artículo 12. Plantilla de Personal.

1. La Mancomunidad aprobará anualmente la plantilla de personal, sin perjuicio de la inclusión del anexo de personal entre la documentación a incorporar en el expediente de aprobación de los Presupuestos de cada anualidad. La plantilla de personal, deberá relacionar y valorar las plazas a cubrir por personal funcionario, laboral o eventual que se corresponda con servicios o funciones de carácter estructural y/o permanente existentes en la entidad. Asimismo, la plantilla de personal deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.
2. Con la plantilla de personal existente en la Mancomunidad se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades de la entidad.
3. La creación, modificación, refundición y supresión de plazas deberá quedar reflejada a través de la plantilla de personal.
4. Las plazas señaladas en la plantilla de personal podrán ser cubiertas por empleados públicos con nombramientos o contratos temporales cuando queden vacantes por el tiempo mínimo indispensable y dentro de los límites temporales legalmente permitidos para la cobertura definitiva de la plaza. En todo caso, será de aplicación el límite de temporalidad para la cobertura de plazas que determine la Administración General del Estado. No obstante, para la cobertura temporal se le dará prioridad a la comisión de servicios a salvo de procesos selectivos y/o bolsas de empleo vigentes a fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo II Principios, requisitos de acceso al empleo público y sistemas selectivos.

Artículo 13. Principios rectores.

1. El acceso al empleo público se regirá por el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y conforme a lo previsto en la normativa estatal de carácter básico, en el presente Convenio y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitu-



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

cionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, así como confidencialidad en su actuación.
- Fiabilidad y validez predictiva de los instrumentos y procesos de reclutamiento y selección, de forma que guarden relación con los conocimientos, competencias y aptitudes que son necesarias para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo a los que se refieren las convocatorias.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en el cuerpo o la categoría que se convoca.
- Agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, promoviendo el uso de medios electrónicos.

Artículo 14. Requisitos de acceso

1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos generales:
 - a) Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en la regulación sobre acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.
 - b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
 - c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Se podrá exigir la edad mínima de dieciocho años para el acceso a los cuerpos, especialidades y escalas que impliquen el ejercicio de autoridad o cuyas funciones supongan riesgo para la salud. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso a determinados cuerpos, especialidades y escalas.
 - d) No haber sido separado, mediante procedimiento disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso al cuerpo de personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que se desempeñaban, en el caso del personal laboral, en el que se hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse en situación de inhabilitación o equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
 - e) Poseer la titulación exigida o, cuando así se disponga expresamente, cumplir los requisitos para su obtención en la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud de participación.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

2. En las bases de la convocatoria de los procesos selectivos podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Artículo 15. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público o instrumento similar se reservara un cupo de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las que así se determinen en la legislación en materia de discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva se realizará sobre el cómputo total de las vacantes incluidas en la oferta de empleo público o instrumento similar que determine la normativa vigente, y podrán concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias de cuerpos, especialidades, opciones de personal funcionario y categorías de personal laboral cuyo desempeño se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad.

Asimismo, en las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrá prever cuántas de las plazas a las que se refiere el párrafo anterior se convoquen por el sistema de promoción interna. Estas plazas se computarán, en todo caso, en el cupo reservado para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. En las ofertas de empleo público o instrumento similar se podrán prever convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con determinadas discapacidades que, por su naturaleza, requieran de una convocatoria independiente, con bases diferenciadas, para hacer efectivos los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas en el acceso al empleo público.
3. Para participar en el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad, éstas deberán indicarlo expresamente en la solicitud de participación y tener reconocida dicha discapacidad con efectos anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.
4. La Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y accesibilidad en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 16. Órganos de selección

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
4. Los órganos de selección podrán contar con la presencia de asesores especializados que colaborarán con éstos, en el ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz y sin voto.
5. Tanto los miembros de los órganos de selección como los asesores serán indemnizados según lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio u otra normativa vigente de aplicación. En el caso de los asesores, la indemnización a recibir será de similar cuantía a la establecida para los miembros vocales de los órganos de selección.

Artículo 17. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la legislación vigente.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Los sistemas selectivos serán los de oposición, concurso – oposición o concurso de valoración de méritos.
3. La oposición consistirá en la celebración de las pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, que deberán permitir determinar la idoneidad y la capacidad de los aspirantes y establecer su orden de prelación.
4. El concurso – oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, así como la valoración de méritos de los aspirantes conforme a los baremos que vengán establecidos en las bases de la convocatoria.

A la valoración de los méritos deberá otorgarse una puntuación proporcionada en los términos que se establezcan reglamentariamente, que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

5. El concurso consistirá únicamente en la valoración de los méritos que se establezcan en las bases de la convocatoria.
6. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición y concurso – oposición. El concurso tendrá carácter excepcional y solo podrá aplicarse en virtud de ley que lo autorice.

Se le dará prioridad al sistema selectivo de concurso – oposición para los nombramientos de personal laboral temporal cuando se trate de contrataciones para la realización de servicios ya prestados previamente en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija.

7. La selección de personal laboral temporal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en los supuestos en que legalmente proceda, se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.

Artículo 18. Período de prueba.

Todas las contrataciones se formalizarán mediante documentos contractuales conforme a modelos oficiales de organismos públicos competentes e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en treinta días para el personal laboral temporal que vaya a proveer puestos de trabajo clasificados de los grupos C, D y E, y en noventa días para el personal laboral temporal que vaya a proveer puestos de trabajo clasificados en los grupos A y B.

Se eximirá del periodo de prueba a los empleados públicos que ya hubiesen prestado servicio de igual categoría en la Mancomunidad al menos por periodo de tiempo igual o superior al de prueba.

La situación de I.T. de la persona trabajadora en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Capítulo III Cobertura de plazas, provisiones de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 19. Promoción interna

Se fomentará que la cobertura de plazas vacantes se efectúe, en la medida en que así lo permita la normativa vigente, a través de la promoción interna, sin perjuicio de las necesidades del servicio y la negociación entre la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y los representantes legales del personal laboral, cumpliendo los requisitos establecidos en la RPT y normativa vigente de aplicación.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 20. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se llevará a cabo mediante los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública realizando pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.
2. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades, y en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujeres y hombres, siempre que sea posible. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.
3. Se dará cumplimiento a lo establecido en la normativa básica estatal sobre el derecho de información de los representantes legales del personal laboral en materia de selección, promoción y provisión, por lo que la Mancomunidad facilitará a los representantes del personal laboral los contratos formalizados.

Artículo 21. Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo adscritos a una unidad, departamento o dirección de servicio podrán ser adscritos, por razones de servicio, a otras unidades, departamentos o direcciones de servicio para el desempeño de funciones de análoga naturaleza a las que hasta entonces tuvieran encomendadas.
2. La readscripción de puestos de trabajo requerirá una adecuada motivación que justifique la conveniencia de la medida y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior.
3. A los efectos de lo dispuesto en este artículo no se tendrán en consideración las modificaciones que tan sólo afecten a la denominación de las unidades, departamentos o direcciones de servicio a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional ni a los requisitos de los mismos.

Artículo 22. Comisión de servicios.

1. El personal laboral con reserva del puesto de trabajo, podrán desempeñar puestos o realizar funciones distintas a las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando les haya sido conferida una comisión de servicios de carácter temporal al efecto.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

2. La comisión de servicios podrá acordarse en los siguientes casos:
 - Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo vacante.
 - Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT de la Mancomunidad.
 - Para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por las personas trabajadoras que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo a los que se asignan dichas tareas.
3. La Mancomunidad podrá realizar contrataciones mediante comisión de servicios en los supuestos anteriormente señalados por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse hasta un año más. Dichas contrataciones se comunicarán a los representantes del personal laboral.
4. El personal laboral en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación requeridos para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido contratado.
5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda, dando cuenta de todo ello a los representantes legales del personal laboral.

Artículo 23. Adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud.

1. A solicitud de la persona trabajadora afectada o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que por motivos de salud no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo aunque no alcance los grados de invalidez definidos en la normativa vigente y siempre motivada la necesidad mediante informe médico facultativo correspondiente.
2. La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada.
3. Con el objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se facilitará la adaptación de las condiciones del tiempo o del turno de trabajo o, en su caso, el cambio temporal de funciones en el caso de no resultar posibles tales adaptaciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención, quien en todo caso valorará los informes médicos de los facultativos que se les aporten.
4. En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el número anterior, previa solicitud de la empleada de Mancomunidad afectada o del servicio



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

correspondiente, se podrá adscribir a la empleada a otro puesto de trabajo por motivos de salud. La adscripción se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud de la empleada y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente y equivalente al puesto de origen. De no existir plaza vacante y dotada de igual grupo, nivel y retribuciones, se comunicará a la solicitante por si estuviera interesada en la adscripción a un puesto inferior sin merma de retribuciones.

5. La solicitud deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que la empleada estime oportunos. Los informes médicos deberán de manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud.
6. El órgano competente dictará resolución concediendo o denegando la adscripción, en cuyo caso será motivada.
7. En los supuestos de cambio de puesto de trabajo, la Administración facilitará la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora al nuevo puesto, en caso de resultar necesario.

Artículo 24. Régimen de provisión y movilidad del personal laboral.

En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en la normativa sobre provisión y movilidad de aplicación al personal laboral.

Artículo 25. Carrera y/o promoción profesional.

1. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y los representantes del personal laboral, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este Convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta la precitada entidad supramunicipal y propiciar las legítimas aspiraciones de las personas trabajadoras.
2. La carrera y/o promoción profesional, a la que tienen derecho el personal laboral, es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que debe facilitar la Mancomunidad. A tal objeto esta entidad promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus empleados.
3. De esta manera el personal laboral deberán para ello reunir los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Capítulo IV Situaciones administrativas

Artículo 26. Régimen jurídico de las situaciones administrativas.

1. Respecto al personal laboral afecto a este Convenio, le será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo I del Título XI de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y demás normas de desarrollo y aplicación, a excepción de lo dispuesto sobre excedencia voluntaria en el sector público andaluz.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria habrá de permanecer en la misma durante un período mínimo de un año durante el cual tendrá la reserva del puesto de trabajo. Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.

2. Respecto al personal laboral temporal afecto a este Convenio, le será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo II del Título XI de la Ley de la Función Pública de Andalucía.

Capítulo V Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 27. Disposiciones Generales.

1. En el desarrollo normativo de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones deberá impulsarse la implantación de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, el interés superior de las personas menores, mayores y dependientes, así como con discapacidad, y la corresponsabilidad entre progenitores.
2. Asimismo, se impulsarán medidas tendentes a la conciliación, racionalización y adaptación de horarios y la desconexión digital en el ámbito laboral

Artículo 28. Jornada y modalidades de prestación de servicios.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales. Su distribución será de lunes a viernes debiéndose prestar diariamente 7 horas continuadas de trabajo en el margen horario de 07:00h a 16:00h y debiendo estar presente en todo caso en el tramo horario de 9:00h a 14:00h. En todo caso, el margen horario quedará sujeto a la apertura al público de las instalaciones donde se presten los servicios. El trabajador por motivos laborales podrá exceder de las 7 horas continuadas efectuando como máximo 9 horas continuadas y compensarlas en la misma semana, estando presente en todo caso en el tramo horario de 9:00h a 14:00h. Dicho margen horario entrara en vigor una vez puesto en funcionamiento el sistema de control horario del apartado 6.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

2. La Mancomunidad podrá modificar por razones motivadas la distribución del horario de trabajo definida en el apartado 1 del presente artículo en aquellos servicios que por sus características así lo requieran, con un preaviso de quince días.

Cuando la variación del horario incida de manera sustancial en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado con el órgano de representación de las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora por razones de guarda legal, o cuando 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 entre un séptimo y un medio de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones económicas.

Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria, siendo en todo caso siempre de manera continuada. La persona trabajadora deberá preavisar a la entidad con, al menos, quince días de antelación tanto la fecha de inicio de la reducción como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Dentro de la jornada ordinaria, siempre que ésta exceda de seis horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo y sin que este descanso perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Dicho descanso deberá realizarse dentro de la jornada diaria sin que pueda hacerse uso del mismo al comienzo o finalización de dicha jornada.
5. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.
6. Todo el personal laboral al servicio de esta entidad estará sujeto a control de presencia, y a tal efecto, para el seguimiento y control de la jornada laboral, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, se establecerá y pondrá en funcionamiento en todos los centros de trabajo de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija un sistema que garantice su trazabilidad, rastreo fidedigno e invariable de la jornada laboral diaria una vez registrada.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

7. Asimismo, la persona trabajadora tendrá la obligación de fichar tanto al comienzo como al final de cada jornada de trabajo, así como, cada vez que se abandonen los centros de trabajo o dependencias municipales, para funciones o asuntos que no sean los propios del puesto de trabajo.
8. Cuando por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema de control horario, el control de puntualidad, asistencia y permanencia se realizarán mediante el sistema fijado por la Delegación de Recursos Humanos que será de obligado cumplimiento por todo el personal.
9. Se facilitará la información necesaria para ejecutar su plan de control horario.
10. La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como, a registrar todas las entradas y salidas, que se determinen en esta normativa, del edificio o unidad en el que se encuentren destinados.
11. Las modalidades de prestación del servicio en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija serán la modalidad presencial, que será la forma ordinaria de prestación del servicio, y la modalidad a distancia, que se articula a través del teletrabajo. La prestación del servicio mediante teletrabajo, que en ningún caso podrá ser superior al 20 % de la jornada laboral ordinaria, habrá de ser expresamente autorizada por la Jefatura de Personal, previa solicitud justificada por la persona trabajadora y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, el teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible para la persona trabajadora, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, y estará supeditado a las necesidades organizativas y del servicio, a criterios de no perturbación de la atención al público en su modalidad presencial, al carácter itinerante de los servicios públicos que preste la Mancomunidad de Municipios y a razones tendentes al cumplimiento de las disposiciones generales previstas en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 29. Servicios extraordinarios.

1. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias, las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios de la entidad. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas en base a lo establecido en el apartado 2 de este artículo y siempre dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización, debiendo disfrutarse de manera continuada.

2. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando, tras la solici-



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

tud cursada por la persona trabajadora acompañada de la acreditación documental de la necesidad de los servicios extraordinarios por Alcalde o Concejal con competencias en la materia del Ayuntamiento afectado o quien ostente la Presidencia de la Mancomunidad de Municipios, haya sido autorizado previamente por la jefatura de personal de la Mancomunidad, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso la entidad deberá justificarlos posteriormente en un plazo no superior a 5 días.

La compensación de horas de servicios extraordinarios se realizará de la siguiente manera:

- La compensación de horas extraordinarias realizadas en días laborables fuera de la jornada normal de trabajo (excluido el horario nocturno) será a razón de una hora de servicios extraordinarios por una hora de servicios en horario ordinario.
 - Cuando las horas extraordinarias se realicen en fin de semana, horario nocturno o día festivo, la compensación será a razón de dos horas de trabajo en horario ordinario por cada hora de servicios extraordinarios.
 - El trabajador comunicará a la Mancomunidad con al menos tres días hábiles de antelación la fecha y horarios en que se realizará la compensación de horas, pudiendo modificarse de mutuo acuerdo la fecha propuesta por razones del servicio.
3. Toda la información relativa a las solicitudes de servicios extraordinarios, autorizaciones previas y preceptivas a la prestación efectiva de las mismas y compensaciones por las efectivamente prestadas, estará a disposición de la representación del personal laboral.

Artículo 30. Descanso semanal y festivos.

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.
2. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto y, además, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. En el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con días inhábiles, dichos días serán compensados con días adicionales de descanso, fijándose la fecha de su disfrute atendiendo a las necesidades del servicio y, en todo caso, dentro del mismo año natural.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Asimismo, tendrá la consideración de no laborable el día 8 de mayo de cada año. En caso de coincidir este último en día inhábil, se considerará no laborable el inmediato hábil siguiente.

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de dos días festivos anuales que deberán coincidir con algún día festivo local en los municipios mancomunados. El disfrute de los festivos de carácter local deberá ser establecido, en el primer mes del año y mediante comunicación expresa a la entidad, a elección del trabajador en base al municipio donde se ubique el centro, o centros en el caso de personal itinerante, de trabajo al que esté adscrito.

Capítulo VI Vacaciones y permisos

Artículo 31. Vacaciones.

1. El período ordinario de vacaciones anuales retribuidas es de 22 días hábiles, pudiéndose dividir a petición de la persona trabajadora por semanas completas, salvo para los días residuales. Podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.
2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que a continuación se indican, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

El disfrute de este derecho no podrá afectar a la correcta prestación de los servicios. Las vacaciones se disfrutarán respetando las que voluntariamente elija el trabajador, si el servicio lo permite.

3. Podrán disfrutarse las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y mes siguiente a dicho año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, cuando alguna de las siguientes situaciones impida iniciar su disfrute o, una vez iniciado, sobreviniera alguna de ellas:
 - a) Maternidad.
 - b) Paternidad.
 - c) Incapacidad Temporal.
 - d) Riesgo durante la lactancia.
 - e) Riesgo durante el embarazo.
 - f) Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- g) Lactancia de hijo, o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses, en el supuesto de sustitución del tiempo de lactancia por el permiso acumulado en jornadas completas.
- 4. Antes del día 15 de mayo se presentará por cada servicio, a la Jefatura de Personal de la entidad, debidamente firmada por los Alcaldes de los municipios donde se presta cada servicio en el caso de que este cuente con personal itinerante, propuesta de calendario de vacaciones. El calendario quedará definitivamente confeccionado antes del 31 de mayo. Para la elaboración de dicha propuesta regirán los principios de mutuo acuerdo, de voluntariedad, consenso, rotación y sorteo, para el caso de coincidencia o desacuerdo entre los trabajadores adscritos a dicho servicio.
- 5. La persona trabajadora podrá permutar o cambiar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios, previa autorización de la entidad.
- 6. La persona trabajadora de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.
- 7. El período de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria, y siempre que se haya respetado el plazo de preaviso previo, que no podrá ser inferior a 15 días naturales, deberá garantizarse el disfrute de las vacaciones devengadas. En caso de incumplimiento del plazo de preaviso, las vacaciones no disfrutadas no generarán derecho económico alguno. Tampoco generarán derecho económico alguno las vacaciones pendientes de disfrutar al finalizar la relación laboral salvo que haya sido por causa ajena a la voluntad de su disfrute por parte de la persona trabajadora.

Artículo 32. Permisos y Licencias Retribuidas.

- 1. El régimen de permisos y licencias retribuidas de las personas trabajadoras de la Mancomunidad, queda establecido en la siguiente forma:
 - a) Con motivo de matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, de la persona trabajadora, 20 días naturales.
 - b) Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse 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.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal laboral, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- c) Por accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica con hospitalización, o sin ella pero que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en el ámbito territorial de la Mancomunidad y 6 cuando sea fuera del mismo, y por las mismas causas con respecto a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles y 5 días respectivamente según sea dentro o fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, madres, hermanos o hijos, seis días hábiles. Por fallecimiento de abuelo o nieto tres días hábiles.
- e) Por traslado del domicilio habitual un día natural, aumentándose a tres cuando dicho traslado sea fuera del ámbito territorial de la Mancomunidad.
- f) Por concurrir a exámenes finales o demás pruebas definitivas de actitud, el día de realización o asistencia a los mismos.
- g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, el tiempo necesario.
- h) Por asuntos particulares, seis días. Además, los trabajadores 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.

Los trabajadores podrán hacer uso de hasta 3 días al mes por asuntos particulares excepto en los meses de Enero, Julio, Agosto y Diciembre, siempre que el servicio lo permita. En dichos meses, el máximo serán 2 días hábiles. Los días de asuntos particulares no podrán ser acumulados a periodos vacacionales.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- i) Por asistencia médica de la persona trabajadora o familiar de primer grado cuando el enfermo, por sus circunstancias, necesite ser acompañado, el tiempo necesario.
 - j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las personas trabajadoras y, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% 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.
2. En caso de enfermedad o accidente que impida a la persona trabajadora continuar en su trabajo estará obligada a justificar mediante el parte médico de baja correspondiente a la Jefatura de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo.
3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, fehacientemente, con cuarenta y ocho horas al menos de antelación, salvo caso de urgencias.

Artículo 33. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de veinte semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse des-



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

de la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad de Municipios.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

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

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

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

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

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad de Municipios.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora o por razón de LGTBifobia: las faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior el personal laboral mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Respecto a las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas habrá que estar a lo que disponga la normativa reglamentaria estatal y/o autonómica de aplicación.

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

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

- f) Permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o,



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Mancomunidad de Municipios en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Capítulo VII Formación y especialización

Artículo 34. Formación Profesional.

1. La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción y, como consecuencia de todo ello, para un mejor servicio público.
2. La formación profesional de las personas trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios estará integrada por la actividad formativa externa, que podrá desarrollarse a través de acuerdos establecidos con otras entidades en materia de formación continua, así como por la actividad formativa interna, desarrollada por la Mancomunidad con cargo a sus propios presupuestos. A tal efecto, se dotará una cantidad mínima de 300,00 euros por persona trabajadora que provea plazas incluidas en la plantilla de personal a 31 de diciembre del año anterior, que sin tener carácter nominativo, servirá para atender los gastos ocasionados a la propia persona trabajadora por la realización de acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo que provea, o a la propia Mancomunidad de Municipios por la organización y desarrollo a través de terceros de acciones formativas propias de común interés a las personas trabajadoras.
3. La asistencia a jornadas y/o cursos de formación habrá de ser solicitada previamente por la persona trabajadora, y tras la autorización para su asistencia y realización de los mismos, deberá aportarse documentación acreditativa de dicha asistencia y/o realización en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde su finalización.
4. La asistencia a jornadas y/o cursos de formación se computará como tiempo de trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo, siempre y cuando se



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

trate de jornadas y/o cursos obligatorios o estén directamente relacionados con las funciones que desempeñan.

5. Cuando las jornadas o cursos se desarrollen fuera del horario de trabajo y fuesen de carácter obligatorio o necesario para el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo, obligatoriedad o necesidad que será apreciada por la Jefatura de Personal, las horas dedicadas a tal fin se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos. Dichas horas lectivas que tengan lugar fuera de la jornada laboral ordinaria serán compensadas en todo caso por tiempo equivalente de descanso retribuido. El disfrute de las mismas deberá ser solicitado por la persona trabajadora y su disfrute, en todo caso dentro de la misma anualidad donde se prestaron, quedará subordinado a las necesidades del servicio de mutuo acuerdo con la entidad.

Capítulo VIII Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tiene la responsabilidad y el deber de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras mediante la planificación y las medidas de actuación preventivas necesarias, dentro de su ámbito de competencias.

A estos efectos, la entidad realizará una planificación de la actividad preventiva mediante evaluaciones constantes de los posibles riesgos y una política preventiva integrada en la totalidad de la gestión y en todos los niveles funcionales.

La Mancomunidad reconoce expresamente los derechos de información y formación y cuantos otros reconocen la ley de prevención de riesgos laborales y sus normas generales y específicas de desarrollo.

En toda esta actuación se contará con la participación de los delegados sindicales y representantes de las personas trabajadoras.

A estos efectos, y en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales y de lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, la Mancomunidad concertará con una entidad especializada u organismo público competente, que proporcionará a la entidad el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la entidad.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 36. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.

1. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.

La Mancomunidad garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia será en todo caso de carácter voluntario por parte de la persona trabajadora. Ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, ésta deberá hacerse constar por escrito, antes de la fecha prevista para su realización en el calendario a tales efectos elaborado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados directamente a la persona trabajadora afectada y no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en su perjuicio.

La Mancomunidad y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados únicamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la Mancomunidad.

2. Protección de la maternidad.

La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el servicio de prevención y salud laboral, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de prevención de riesgos laborales.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Mancomunidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de actividades laborales itinerantes.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso como consecuencia de su situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Usuarios o usuarias de Pantallas de Visualización de Datos (PVD).

Según lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación, para prevenir la tensión muscular, visual y psicológica que provoca el trabajo con pantallas en los usuarios de PVD, la Mancomunidad, en la organización del trabajo diario, considerará la alternancia de tareas y, si no es posible, introducirá medidas alternativas para controlar el riesgo.

A tales efectos, se considerarán usuarios de PVD aquellas personas trabajadoras que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con ordenadores.

Artículo 37. Derechos de participación y representación de los trabajadores.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Mancomunidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Dicha participación la canalizarán a través de sus representantes con funciones específicas en esta materia, que serán los delegados de personal. Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las que se le atribuyen en la normativa de aplicación.

A los efectos de recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

de las personas trabajadoras, el Delegado de prevención podrá efectuar propuestas de manera razonada a las personas responsables de la Mancomunidad, así como a la Comisión Paritaria y de Seguimiento para su discusión en la misma. La decisión negativa por parte del órgano competente de la Mancomunidad a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser igualmente motivada.

El tiempo utilizado por las personas delegadas de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuido. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de la Comisión y a cualesquiera otras convocadas por la Mancomunidad en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas.

La Mancomunidad deberá proporcionar a las personas delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Mancomunidad por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas delegadas de prevención.

2. La Comisión Paritaria y de Seguimiento del presente Convenio asumirá las competencias y facultades que la ley de prevención de riesgos laborales atribuye al Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria deberá llevar a cabo la revisión periódica de las actuaciones de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo y contemplar la consulta regular en esta materia en el orden del día, al menos, de sus reuniones ordinarias.

Artículo 38. Útiles de trabajo, Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individual y Colectiva.

La entidad proporcionará y vigilará, las dotaciones de mobiliario, herramientas y materiales adecuados al puesto de trabajo y la función que se realice, actualizándose y adaptándose esas herramientas a las exigencias de los servicios a prestar, respetándose la calidad de los mismos.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

La Mancomunidad proporcionará ropa de trabajo y equipos de protección individual en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. Las características necesarias, el número de prendas y los puestos de trabajo a los que se asignen, se determinará en la Comisión Paritaria y de Seguimiento. En ningún caso, será posible la compensación económica del importe que pudiese representar el equivalente del uniforme, ropa de trabajo o equipos de protección individual. Tampoco lo será adquirir dichos elementos de menor o mayor calidad que los que pudiese proporcionar la Mancomunidad de Municipios que será quien efectúe la compra.

La Comisión Paritaria y de Seguimiento velará para que los útiles de trabajo, la ropa de trabajo y los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificidades necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas. Asimismo, deberán estar dotados todos los centros de trabajo de las adecuadas medidas de protección colectivas, tales como aquellas destinadas a la prevención y extinción de incendios, entre otras.

Capítulo IX Derechos y deberes de las personas trabajadoras

Sección I Derechos de las personas trabajadoras

Artículo 39. Derechos de los trabajadores.

- A. Derechos individuales: El personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en la Ley de la Función Pública de Andalucía y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. Entre otros:
- a) A la inamovilidad en la condición de personal laboral fijo.
 - b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
 - c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
 - d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
 - e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
 - f) A la defensa jurídica y protección de la Administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos. La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija dispondrá a su cargo la defensa de las personas trabajadoras que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y, asimismo, salvo renuncia expresa de la misma persona interesada o ser la Mancomunidad la parte demandante. El tiempo que la persona trabajadora emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
 - h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
 - i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - k) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
 - l) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
 - m) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - n) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
 - o) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
 - p) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación. Asimismo, y en caso de situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho, desde el primer día de la baja médica, a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas hasta su reincorporación al puesto de trabajo, abonándose por parte de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y encargándose ésta de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.
 - q) A la libre asociación profesional.
 - r) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.
- B. Derechos de carácter individual ejercidos colectivamente: De acuerdo con el artículo 15 de texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa estatal de carácter básico, el personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija tendrá los siguientes derechos de carácter individual que se ejercen de forma colectiva:



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

- a) A la libertad sindical: Las personas trabajadoras de la Mancomunidad de Écija, acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:
- Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:
 - De carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la Jefatura de Personal de la Mancomunidad. Podrán ser convocadas por el órgano de representación, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.
 - De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado a) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.
 - Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral: Se dispondrá de un máximo de diez horas hábiles anuales a tal efecto, pudiéndose convocar un máximo de una asamblea al mes dentro de la jornada laboral. El preaviso a la Jefatura de Personal de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija será como mínimo de 24 horas si su carácter es urgente y excepcional y de 48 horas si no fuere el caso. En todo caso, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas que tengan lugar dentro de la jornada laboral y que previamente hayan sido pactados.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales que presta la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la entidad presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose éstos entre la Jefatura de Personal y/o Dirección de la entidad y la Representación Legal de los trabajadores en el marco básico de los servicios mínimos exigidos. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del octavo día desde el preaviso de huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en la normativa estatal de carácter básico.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 40. Seguro de vida.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, dispondrá para toda persona a la que resulte de aplicación el presente Convenio, de un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez, independientemente de su causa, durante las 24 horas del día.

La concertación del seguro anual que cubra los mencionados riesgos quedará a decisión de la Comisión Paritaria y de Seguimiento.

Artículo 41. Plan de Pensiones.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija podrá realizar aportaciones anuales al Plan de pensiones Colectivo mediante acuerdo a alcanzar en la Comisión Paritaria y de Seguimiento y, en todo caso, dentro del marco jurídico que determine la Administración competente en la materia cual es la Administración General del Estado.

Artículo 42. Anticipos reintegrables.

1. La concesión de estos anticipos estará sujeta a las disponibilidades de la Tesorería de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y a las prelación de pago que establezca la normativa de aplicación.
2. Las solicitudes de anticipos (que indicarán la cuantía, forma y plazos de reintegro, y que serán solicitadas electrónicamente) se concederán por el órgano competente por riguroso orden de petición, salvo casos excepcionales que deberán ser justificados documentalmente y que no estarán sujetos a turno alguno. Al respecto, las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda habitual o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la Comisión Paritaria y de Seguimiento, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse hasta el doble la cuantía máxima y/o plazos de devolución por acuerdo de la citada Comisión.
3. Ninguna persona empleada podrá aplazar el pago del anticipo reintegrable por tiempo superior del que dure su contratación laboral.
4. Se distinguen dos tipos de anticipos:
 - A. Anticipo a largo plazo.
 1. Las personas empleadas acogidas al presente Convenio, y con antigüedad mínima ininterrumpida de 12 meses, podrán solicitar un préstamo reintegra-



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

ble a largo plazo de sus haberes, sin superar en ningún caso la cantidad de 4.500 euros.

2. El reintegro de las cantidades concedidas se hará en la nómina a partir del mes siguiente al abono del anticipo y su período máximo no puede exceder de 24 mensualidades.
3. El personal no podrá solicitar un anticipo a largo plazo si aún tiene pendiente de amortizar otro anterior.

B. Anticipo mensual.

1. Las personas empleadas acogidas al presente Convenio tendrán derecho a obtener anticipos a cuenta de su salario mensual por el trabajo realizado y en una cuantía no superior a 600 euros.
2. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el pago.
3. Para su tramitación, el anticipo deberá solicitarse antes del día 10 del mes en curso y su abono se realizará antes del día 20 del mismo. Estos anticipos se podrán solicitar una vez al mes.
4. Igualmente se podrá obtener anticipo mensual a cuenta de las pagas extraordinarias en las condiciones marcadas anteriormente. El reintegro de dicha cantidad se efectuará aplicando el descuento correspondiente en la nómina del mismo mes en el que se produzca el abono de las pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 43. Fondo de acción social.

1. El fondo de acción social se constituye con el fin de mejorar la protección social de los empleados públicos y los miembros que formen la unidad familiar (cónyuge o pareja de hecho registrada, así como los hijos en situación de acogida permanente menores de 25 años), dando cobertura a situaciones y riesgos que no estén cubiertos total o parcialmente por el régimen de prestaciones de la Seguridad Social o que graven de forma importante su economía familiar.
2. Los beneficiarios del fondo de acción social serán los empleados públicos que se encuentren en situación de servicio activo en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija al menos durante un año de forma continuada.
3. Se establece una dotación de crédito anual destinada a paliar los gastos de acción social. La gestión y concreción de estas ayudas se realizará a través de la Comisión Paritaria y de Seguimiento.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

4. La cuantía global del fondo de acción social para cada ejercicio económico será la equivalente que la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija haya presupuestado en el ejercicio anterior, pudiéndose incrementar siempre y cuando así lo permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra normativa estatal. Dicho crédito global se distribuirá proporcionalmente entre el número de empleados que tengan derecho a su percepción, siendo ese el límite anual de crédito disponible individualmente. En caso de que del importe total anual de las ayudas de acción social quedase algún remanente, éste se repartirá equitativamente entre aquellas personas trabajadoras que han sido beneficiarias de dichas ayudas, aumentando en este caso la cantidad recibida por estas últimas.
5. Los empleados públicos deberán acreditar documentalmente el gasto que pretenda ser cubierto mediante el fondo de acción social dentro del ejercicio presupuestario en que se produzca el gasto, mediante facturas u otros documentos válidos en el tráfico mercantil. Dichas solicitudes serán gestionadas y fiscalizadas por el órgano competente, debiendo incorporarse el visto bueno por éste para su aprobación.
6. En el mes de diciembre de cada año, el importe total presupuestado para el fondo de acción social para el año en curso y tras la emisión de los informes correspondientes, se repartirá entre todas las personas beneficiarias. El órgano competente para su aprobación resolverá sobre el abono del importe que corresponda a cada una de las personas beneficiarias, en función de las circunstancias anteriormente citadas y del gasto que haya justificado debidamente. La cuantía que corresponda abonar a cada persona beneficiaria se incluirá en su nómina del mes de diciembre.

Sección II Deberes de las personas trabajadoras

Artículo 44. Deberes.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la ley deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales, con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatuto de Autonomía para Andalucía y del resto del ordenamiento jurídico, con arreglo a los principios mencionados en el citado precepto que inspiran el código de conducta del personal empleado público, y con respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y promoción del entorno cultural y medioambiental.
2. Son deberes de este personal los principios éticos y de conducta regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, normativa autonómica reguladora de la Función Pública y en el resto del ordenamiento jurídico.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 45. Responsabilidad.

1. El personal será responsable de la buena gestión pública que tenga encomendada en el ejercicio de las funciones que le son propias, y de contribuir a los objetivos de la unidad administrativa, equipo o grupo de trabajo del que forme parte, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder a las personas de superior jerarquía.
2. Cuando la Administración deba indemnizar a una persona o entidad como consecuencia del daño o perjuicio causado por su personal por dolo, culpa o negligencia graves en el ejercicio de sus funciones, exigirá de oficio en vía administrativa la correspondiente responsabilidad a quien hubiese incurrido en ella, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora del régimen jurídico del sector público, y sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria en que también pudiese incurrir, mediante la instrucción del correspondiente procedimiento con audiencia de la persona interesada. Lo dispuesto anteriormente será igualmente aplicable cuando el personal cause daño o perjuicio a los bienes o derechos de la Administración pública por dolo, culpa o negligencia graves.
3. La responsabilidad penal y civil se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente.

Capítulo X Régimen disciplinario.

Artículo 46. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los empleados públicos a los que resulte de aplicación el presente Convenio, se sancionarán conforme a lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la normativa autonómica aplicable, resultando de aplicación con carácter supletorio lo previsto en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 47. Procedimiento.

1. El personal laboral no podrá ser sancionado sin la previa apertura de expediente disciplinario, en el que será oída la persona interesada y la representación sindical, dándose cuenta de la sanción a la representación del personal laboral y a las Organizaciones Sindicales.
2. Cuando por causa de alcoholismo o drogadicción la persona trabajadora cometiera dentro del régimen disciplinario faltas graves o muy graves, sin perjuicio de la apertura del correspondiente expediente disciplinario, tendrá que ser considerada su situación por la Comisión Paritaria y de Seguimiento, que a la vez propondrá soluciones de desintoxicación y reinserción social.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Título II Régimen Económico-Retributivo

Artículo 48. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas el sueldo base y los trienios.
3. Son retribuciones complementarias el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad, los complementos personales transitorios, complementos de superior categoría así como indemnizaciones por razón del servicio.
4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del quinto día hábil del mes siguiente, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.

Artículo 49. Sueldo o salario base.

1. El sueldo o salario base, será el que corresponda a cada uno de los grupos profesionales definidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos profesionales será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa básica estatal de aplicación para el personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 50. Trienios y antigüedad.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo profesional por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.
3. El valor de los trienios de cada uno de los grupos profesionales será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

de las administraciones públicas u otra normativa básica estatal que resulte de aplicación.

4. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo profesional al que esté adscrito la persona trabajadora en el momento del cumplimiento de los tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos. Para el abono del primer trienio o de trienios cumplidos en Administraciones públicas distintas a la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija habrán de ser objeto de solicitud expresa por parte de la persona interesada, en cuyo caso, se requerirá acuerdo expreso de reconocimiento y abono por órgano competente de la Mancomunidad de Municipios previo al inicio de su abono, no procediendo el abono retroactivo de dichos trienios en caso de falta de solicitud expresa a instancia de parte. El resto de trienios devengados en la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija deberán ser igualmente solicitados por la persona interesada si bien no requerirán acuerdo administrativo expreso de concesión para su abono.

Artículo 51. Complemento de destino.

1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la Plantilla de Personal de la Mancomunidad.
2. Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las administraciones públicas u otra normativa básica estatal que resulte de aplicación.

Artículo 52. Complemento específico.

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico ya asignado exigirá, con carácter previo, que por la Mancomunidad se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 del presente artículo.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Artículo 53. Complemento de productividad.

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.
4. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes asignados a los distintos sistemas de valoración de la productividad y a las cantidades abonadas a cada persona empleada pública por este concepto.
5. Las cantidades que perciba cada trabajador al servicio de la Mancomunidad por este concepto no podrán ser fijas ni periódicas y serán de conocimiento público.
6. La Comisión paritaria deberá ser oída antes de la determinación por la Junta General de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija de los criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento, siendo la Presidencia de la entidad la que apreciará la concurrencia puntual de tales criterios para la determinación del importe a abonar.

Artículo 54. Complementos personales transitorios.

1. Cuando por la aplicación de una valoración de puestos de trabajo resulten retribuciones inferiores a las que venía percibiendo el trabajador, éste tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia que será en todo caso absorbido por cualquier futura mejora retributiva.
2. A efectos de la absorción prevista en el párrafo anterior, no se considerarán los trienios ni el complemento de productividad.

Artículo 55. Complemento de superior categoría y/o puesto de trabajo.

1. La persona trabajadora que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la categoría a la que corresponda las funciones que efectivamente realice, asignándose las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) que correspondan al puesto asignado.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

2. A fin de que el personal laboral pueda optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones de superior categoría o grupo profesional de origen estos servicios se pondrán en conocimiento de la representación del personal laboral.
3. No obstante ello, su realización siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.
4. La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución, siendo en todo caso la duración máxima de un año prorrogable a otro más.
5. Salvo casos de urgencia, se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, a fin de que todo el personal laboral pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio y dando siempre fiel cumplimiento a los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.
6. Para desempeñar funciones de superior categoría a las propias a su categoría profesional requerirá que la persona empleada esté en posesión de la titulación exigida en cada caso, y, tras los trámites y/o procesos legalmente establecidos, deberá dictarse resolución expresa y motivada para el desempeño de las funciones de superior categoría que procedan.

Artículo 56. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual cada una de ellas a la suma de las retribuciones básicas (sueldo base y trienios) por la cuantía que a tal efecto determine el Estado, complemento de destino y complemento específico, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador en los meses de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:
 - a) Cuando los servicios prestados en el tiempo fueran inferiores a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.
 - b) Los trabajadores en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
 - c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación de la persona trabajadora en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

2. La liquidación de éstas se hará efectiva antes del quinto día hábil del mes siguiente a su devengo, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes. Se entenderá el cómputo del plazo reseñado en cuanto a la fecha de ordenación del pago por parte de la entidad.

Artículo 57. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija a que resulte de aplicación el presente Convenio tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por los servicios encomendados de conformidad con la legislación aplicable en cada caso.

Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán al personal por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a cursos, seminarios, congresos o jornadas a los que asista en razón al interés de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija y con la autorización del órgano competente, serán las establecidas en la referida normativa.

Respecto a los gastos de desplazamientos por la prestación de servicios profesionales encomendados, se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone a la persona trabajadora por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Cuando en aplicación de la organización del trabajo establecida la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo, tomándose siempre éste como punto de partida a efectos del cómputo de kilometraje, y cuando ésta se encuentre dentro del ámbito territorial de la Mancomunidad, por necesidades del servicio, y la Mancomunidad no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos de desplazamiento mediante el abono de la cantidad por kilómetro recorrido que establezca la normativa estatal en cada momento. A estos efectos, se entenderá por centro de trabajo aquel en el que, de acuerdo con la organización del trabajo establecida, la persona trabajadora preste mayor número de horas de trabajo en cómputo anual. En caso de desplazamiento desde un municipio distinto de los pertenecientes a la Mancomunidad y, en todo caso, a un destino distinto al centro de trabajo, se computará el kilometraje desde el centro de trabajo.

Artículo 58. Revisión salarial.

Los sueldos y remuneraciones de todas las clases establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos. Se acuerda un incremento según lo establecido en cada momento por la Administración General del Estado.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Título III Representación del personal y acción sindical. Garantías

Artículo 59. Régimen jurídico y créditos horarios.

1. En aquellas cuestiones relativas al tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como las relativas a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales habrá de estarse a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el TREBEP, así como en cualquier otra norma que resulte de aplicación.
2. Dicho tiempo retribuido se podrá utilizar con el único requisito de comunicación previa a la Jefatura de Personal, con una antelación mínima de dos días laborales de antelación a la ausencia al trabajo. Quedan excluidas del cómputo del crédito horario las horas que corresponden a reuniones convocadas por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, a las sesiones de la Comisión Paritaria y de Seguimiento, de la Mesa General de Negociación o, en caso de negociación colectiva, de la Comisión Negociadora.
3. Los representantes del personal laboral dispondrán de las facilidades necesarias durante la jornada laboral para ausentarse de sus puestos de trabajo en los términos previstos en la normativa vigente y por motivos exclusivamente relacionados con el desempeño de funciones que son propias de la actividad sindical.

Artículo 60. Secciones sindicales.

Los empleados públicos afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como otras normas que fuesen de aplicación.

Artículo 61. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

Los Delegados de Personal y los miembros de las Secciones Sindicales tendrán las funciones, en sus respectivos ámbitos, según lo establecido en el TREBEP, norma que lo desarrolle o sustituya, junto con aquellas otras normas que sean de aplicación.

Artículo 62. Garantías de la función representativa del personal.

Los representantes del personal laboral dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las garantías y derechos recogidos en el TREBEP, norma que lo desarrolle o sustituya, junto con aquellas otras normas que sean de aplicación, hasta tres años después de su cese.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Disposiciones adicionales

Primera. Cláusula de garantía.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días hábiles desde la notificación de la nulidad para resolver lo que proceda.

Segunda. Supeditación a la normativa básica estatal y a los principios de estabilidad presupuestaria, regla del gasto y sostenibilidad financiera.

Las disposiciones previstas en el presente Convenio que pudieran tener repercusión económica quedarán, en cualquier caso, supeditadas al cumplimiento de lo dispuesto en la normativa básica estatal, así como al cumplimiento de las reglas fiscales de estabilidad presupuestaria, regla del gasto y sostenibilidad financiera, previstas en la normativa vigente en cada momento.

Disposición derogatoria

La entrada en vigor de este Convenio deroga automáticamente las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo, disposiciones, Convenios o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en éste.

Disposiciones transitorias

Primera.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en el plazo de 2 años desde la firma de este Convenio, acordará la realización de los trabajos de confección de una Relación de Puestos de Trabajos de todo el personal, que incluya la Valoración de los Puestos de Trabajo, documentos que habrán de estar finalizados en dicha fecha.

Segunda.

La Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, establecerá y pondrá en funcionamiento en todos sus centros de trabajo un sistema de control de la jornada laboral que garantice su trazabilidad, rastreo fidedigno e invariable de la jornada laboral diaria una vez registrada.



Mancomunidad de Municipios Comarca de Écija

Tercera.

La eficacia del Título II relativo al Régimen Económico – Retributivo quedará demorada hasta la entrada en vigor de la RPT a aprobar por la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija, previa valoración de puestos de trabajo, en los términos dispuestos en la Disposición Transitoria Primera.

Disposición final

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites legalmente establecidos.

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD

Fdo.: D. Francisco Javier Martínez Galán

Fdo.: D. Rodrigo Rodríguez Hans

REPRESENTANTE PERSONAL LABORAL

DELEGADA PERSONAL FUNCIONARIO

Fdo.: D^a. Yolanda López Fernández

Fdo.:D^a. Cristina Díaz Corzo

SECRETARIA COMISIÓN NEGOCIADORA

Fdo.: D^a. Manuela de Jesús Colón Díaz