

**BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA
POR LA JUNTA DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA
DEL SOL-AXARQUÍA, EL DÍA 26 DE DICIEMBRE DE 2017.**

PRESIDENTE

D. GREGORIO ANTONIO CAMPOS MARFIL

SRES/AS. VOCALES ASISTENTES

D^a NATACHA RIVAS CAMPOS
D^a MARÍA DEL CARMEN MORENO CÓRDOBA
D. JOSÉ GALLEGO PÉREZ
D. ÁLVARO HURTADO MUÑOZ
D. JORGE MARTÍN PÉREZ
D. OBDULIO PÉREZ FERNÁNDEZ
D. MANUEL ROBLES ROBLES
D. FRANCISCO JAVIER RUIZ MÉRIDA
D. JOSÉ ALBERTO ARMIJO NAVAS
D. ANTONIO MANUEL RANDO ORTIZ
D. ANTONIO JESÚS PÉREZ GONZÁLEZ
D. ÓSCAR MEDINA ESPAÑA
D^a PAULA MARÍA MORENO SANTOS
D. EMILIO MARTÍN SÁNCHEZ
D. MANUEL GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ
D. FLORENCIO LOZANO PALOMO
D. SALVADOR URDIALES PÉREZ
D. ANTONIO BENÍTEZ BARROSO
D. ALBERTO PÉREZ GIL
D. JOSÉ MARTÍN GARCÍA
D. ANTONIO PALOMO PALOMO
D. SALVADOR FERNÁNDEZ MARÍN
D. JOSÉ JUAN JIMÉNEZ LÓPEZ
D. ANTONIO CAMPOS GARÍN
D. ANTONIO SÁNCHEZ FERNÁNDEZ
D. PABLO JESÚS CRESPILO FERNÁNDEZ
D. SERGIO ALCAIDE ALCAIDE
D^a MARÍA SANTANA DELGADO
D. JOSÉ GÁMEZ GUTIÉRREZ
D. JUAN PEÑAS TOLEDO
D. FRANCISCO ABOLAFIO RODRÍGUEZ
D. JORGE AURELIO BRAVO GALLARDO
D. FRANCISCO LAUREANO MARTÍN HURTADO
D. MARCELINO MÉNDEZ-TRELLES RAMOS
D. JOSÉ MARÍA GÓMEZ MUÑOZ
D. ABDESLAM JESUS A. BEN SALEM LUCENA
D. JESÚS CARLOS PÉREZ ATENCIA

SRES/AS. VOCALES AUSENTES

D. ANTONIO ALÉS MONTESINOS

D^a SOFÍA DE LOS ÁNGELES GONZÁLEZ HERRERO

D. FRANCISCO JAVIER CARRILLO BELTRÁN

SR. SECRETARIO GENERAL

D. MIGUEL BERBEL GARCÍA

SR. INTERVENTOR GENERAL

D. GASPAR F. BOKESA BORICÓ

En el Salón de Juntas de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía, se reúnen el día 26 de diciembre de 2018, a las dieciocho horas y treinta y cinco minutos, para abordar el debate y aprobación, en su caso, de los asuntos que a continuación se detallan.

PUNTO I.- PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA DE APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO GENERAL Y PLANTILLA DE PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD PARA EL EJERCICIO 2018.

Cuenta con el **dictamen favorable** de la Comisión Informativa Especial de Cuentas y Hacienda celebrada el día 18 de diciembre de 2017, por **mayoría** de 6 votos a favor (4 GPSOE, 1 GIULV-A y 1 GPA), ningún voto en contra y 5 abstenciones (4 GPP y 1 GIPMTM).

Se da cuenta de la Propuesta de la Presidencia:

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA MANCOMUNIDAD ASÍ COMO LA PLANTILLA EJERCICIO 2018.”

Confeccionado por la Presidencia el Presupuesto de esta Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Axarquía correspondiente al ejercicio 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 y ss. del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, en concordancia con lo establecido en el art. 18 del R.D. 500/90, de 20 de abril; confeccionado, igualmente, el Presupuesto de la Empresa de Aguas y Saneamientos de la Axarquía S.A.U. así como el Presupuesto del Organismo Autónomo Local Axarquía; esta Presidencia, tras el

dictamen favorable del Consejo Rector del Organismo Autónomo Local Axarquía en sesión celebrada el 18 de diciembre del presente año, visto, así mismo, el dictamen favorable de la Junta General de Accionistas de la empresa de Aguas y Saneamientos de la Axarquía (Axaragua S.A.U.) igualmente, en sesión de 18/12/17, con ocasión a la presentación y aprobación del Plan de actuación, inversión y financiación (Presupuesto Ejercicio 2018); conocido el adjunto informe favorable de la Intervención de esta Mancomunidad, previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas celebrada al efecto; esta Presidencia tiene a bien elevar al Pleno o Junta de la Mancomunidad la adopción del siguiente,

ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar el Presupuesto de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Axarquía correspondiente al ejercicio 2018 que a continuación se indica:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	1.268.550,00	43,49%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	1.154.400,00	39,58%
3	Gastos Financieros	26.900,00	0,92%
4	Transferencias Corrientes	160.150,00	5,49%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	2.610.000,00	89,48%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Inversiones Reales	41.000,00	1,41%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	20.000,00	0,69%
9	Pasivos Financieros	245.700,00	8,42%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	306.700,00	10,52%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	2.916.700,00	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%
2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	15.000,00	0,51%
4	Transferencias Corrientes	2.012.000,00	68,98%
5	Ingresos Patrimoniales	867.700,00	29,75%

	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	2.894.700,00	99,25%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	2.000,00	0,07%
8	Activos Financieros	20.000,00	0,69%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	22.000,00	0,75%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	2.916.700,00	100,00%

SEGUNDO.- Aprobar el Presupuesto de la Empresa de la Mancomunidad "Aguas y Saneamientos de la Axarquía S.A.U", correspondiente al ejercicio 2018 que a continuación se cita:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	1.727.021,00	18,17%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	7.621.566,50	80,20%
3	Gastos Financieros	154.202,00	1,62%
4	Transferencias Corrientes	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	9.502.789,50	100,00%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	0,00	0,00%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	0,00	0,00%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	9.502.789,50	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%
2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	8.219.281,40	86,49%

4	Transferencias Corrientes	0,00	0,00%
5	Ingresos Patrimoniales	1.283.508,10	13,51%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	9.502.789,50	100,00%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	0,00	0,00%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	0,00	0,00%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	9.502.789,50	100,00%

TERCERO.- Aprobar el Presupuesto del Organismo Autónomo Local Axarquía correspondiente al ejercicio 2018 que a continuación se indica:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	31.641,66	92,38%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	508,34	1,48%
3	Gastos Financieros	100,00	0,29%
4	Transferencias Corrientes	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	32.250,00	94,16%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	2.000,00	5,84%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	2.000,00	5,84%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	34.250,00	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCION
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%

2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	0,00	0,00%
4	Transferencias Corrientes	32.150,00	93,87%
5	Ingresos Patrimoniales	100,00	0,29%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	32.250,00	94,16%
			0,00%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		0,00%
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	2.000,00	5,84%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	2.000,00	5,84%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	34.250,00	100,00%

CUARTO.- Aprobar, igualmente, el Presupuesto General de esta Mancomunidad para el ejercicio 2018, integrado por la Consolidación del presupuesto de la Mancomunidad, del presupuesto de la Empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía, S.A.U y del presupuesto del Organismo Autónomo Local Axarquía, conforme la siguiente estructura:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	3.027.212,66	26,20%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	7.910.774,84	68,46%
3	Gastos Financieros	181.202,00	1,57%
4	Transferencias Corrientes	128.000,00	1,11%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	11.247.189,50	97,33%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones Reales	41.000,00	0,35%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	22.000,00	0,19%
9	Pasivos Financieros	245.700,00	2,13%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	308.700,00	2,67%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	11.555.889,50	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%

2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	8.234.281,40	71,26%
4	Transferencias Corrientes	2.012.000,00	17,41%
5	Ingresos Patrimoniales	1.285.608,10	11,13%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	11.531.889,50	99,79%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	2.000,00	0,02%
8	Activos Financieros	22.000,00	0,19%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	24.000,00	0,21%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	11.555.889,50	100,00%

QUINTO.- Aprobar, igualmente, las Bases de Ejecución del Presupuesto General de esta Corporación correspondiente al ejercicio 2018.

No obstante lo anterior, la Corporación Plenaria con superior criterio decidirá lo más oportuno y conveniente para los intereses de la Mancomunidad.

Torre del Mar (Vélez-Málaga), a 12 de Diciembre de 2017. **EL PRESIDENTE, FDO.: Gregorio Antonio Campos Marfil.**”

Informe del Sr. Interventor General:

“INTERVENCION DE LA MANCOMUNIDAD

ASUNTO: PROPUESTA DEL PRESIDENTE DE ESTA CORPORACIÓN RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA MANCOMUNIDAD CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 54 del R.D. 781/1.986, de 18 de Abril en concordancia con lo establecido en el Art. 4.1.G) del R.D. 1.174/1.987, de 18 de Septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y de conformidad asimismo con lo establecido en el art. 168.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo y Art. 18.4 del R.D. 500/90, de 20 de Abril, el infraescrito Interventor que suscribe tiene a bien emitir el siguiente,

INFORME:

PRIMERO.- Que el Presupuesto General de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Axarquía, correspondiente al ejercicio 2018 lo integran:

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

1) El Presupuesto propio de la Mancomunidad, cifrado en **DOS MILLONES NOVECIENTOS DIECISEIS MIL SETECIENTOS EUROS (2.916.700,00 €)** en gastos y en ingresos; presentándose nivelado.

2) El Presupuesto de la Empresa de Mancomunidad, Aguas y Saneamientos de la Axarquía S.A.U. "AXARAGUA S.A.U." que en términos presupuestarios se cita en **NUEVE MILLONES QUIENIENTOS DOS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EUROS (9.502.789,50.€)** tanto en gastos como en ingresos; presentándose nivelado en término presupuestarios.

3) El Presupuesto de la Organismo Autónomo Local Axarquía cifrado en **TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS (34.250,00 €)**, en gastos y en ingresos; presentándose nivelado.

SEGUNDO.- Que en relación con la distribución de dichos presupuestos y referidos exclusivamente a la Mancomunidad, la composición de los gastos e ingresos conforme la clasificación económica de los gastos e ingresos y de acuerdo con la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la Estructura de los Presupuestos de las Entidades Locales y sus Organismos Autónomos de carácter administrativo, con las modificaciones operadas por la Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo, obtenemos lo siguiente:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	1.268.550,00	43,49%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	1.154.400,00	39,58%
3	Gastos Financieros	26.900,00	0,92%
4	Transferencias Corrientes	160.150,00	5,49%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	2.610.000,00	89,48%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones Reales	41.000,00	1,41%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	20.000,00	0,69%
9	Pasivos Financieros	245.700,00	8,42%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	306.700,00	10,52%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	2.916.700,00	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%

2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	15.000,00	0,51%
4	Transferencias Corrientes	2.012.000,00	68,98%
5	Ingresos Patrimoniales	867.700,00	29,75%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	2.894.700,00	99,25%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	2.000,00	0,07%
8	Activos Financieros	20.000,00	0,69%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	22.000,00	0,75%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	2.916.700,00	100,00%

TERCERO.- Que dichos presupuestos integrantes del General, una vez consolidados; se cifran en **ONCE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EUROS (11.555.889,50 €)** en ingresos; presentándose nivelado.

Por otra parte la consolidación de los presupuestos resumidos por capítulos es la siguiente:

ESTADO DE GASTOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de Personal	3.027.212,66	26,20%
2	Gastos B. Corrientes y Serv.	7.910.774,84	68,46%
3	Gastos Financieros	181.202,00	1,57%
4	Transferencias Corrientes	128.000,00	1,11%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	11.247.189,50	97,33%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones Reales	41.000,00	0,35%
7	Transferencias de Capital	0,00	0,00%
8	Activos Financieros	22.000,00	0,19%
9	Pasivos Financieros	245.700,00	2,13%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	308.700,00	2,67%
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	11.555.889,50	100,00%

ESTADO DE INGRESOS

CAP.	DENOMINACION	IMPORTE 2018	DISTRIBUCIÓN %
A)	OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos Directos	0,00	0,00%
2	Impuestos Indirectos	0,00	0,00%
3	Tasas y Otros Ingresos	8.234.281,40	71,26%
4	Transferencias Corrientes	2.012.000,00	17,41%
5	Ingresos Patrimoniales	1.285.608,10	11,13%
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	11.531.889,50	99,79%
B)	OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00	0,00%
7	Transferencias de Capital	2.000,00	0,02%
8	Activos Financieros	22.000,00	0,19%
9	Pasivos Financieros	0,00	0,00%
	TOTAL OPERACIONES CAPITAL	24.000,00	0,21%
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	11.555.889,50	100,00%

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas locales y art. 18 del R.D. 500/90, se une al Presupuesto todos los documentos y anexos citados en dichas disposiciones.

QUINTO.- Que el presupuesto de la Mancomunidad, el Presupuesto de Axaragua S.A.U, y el Presupuesto del O.A.L. Axarquía, cumplen con el principio de equilibrio desde el punto de vista del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, con el equilibrio presupuestario en los términos establecidos en Ley 18/2001, de 12 de diciembre de Estabilidad Presupuestaria y cumplen, así mismo, con el Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001; y cumple, igualmente, con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, aprobada por R.D.L. 2/2007, de 28 de diciembre.

Analizando el cumplimiento de la Estabilidad Presupuestaria en términos del SEC referido al Presupuesto propio de la Mancomunidad resulta lo siguiente:

- Los ingresos no financieros, es decir, la sumatoria de los Capítulos 1+2+3+4+5+6+7 cifrado en **DOS MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS EUROS (2.896.700,00 €)**, son superiores a los gastos no financieros, es decir, la sumatoria de los gastos en los Capítulos del 1+2+3+4+5+6+7 que importan **DOS MILLONES**

SEISCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL EUROS (2.651.000,00 €); obteniendo una diferencia positiva de **DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS EUROS (245.700,00 €)**, cantidad esta suficiente para absorber o financiar los Pasivos Financieros; por lo tanto se acredita el cumplimiento de la Estabilidad Presupuestaria en el Presupuesto de la Mancomunidad para el ejercicio 2018.

SEXTO.- Que, en el Estado de Gastos del Presupuesto propio de la Mancomunidad y del Presupuesto del O.A.L. Axarquía se han consignado los gastos necesarios para la prestación de los distintos servicios.

SÉPTIMO.- Que en relación con el acuerdo de aprobación del Presupuesto General, y conforme lo dispuesto en el art. 168.5 y art. 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales en concordancia con el art. 20 y 21 del R.D. 500/1.990, dicho acuerdo de aprobación será único, detallando los presupuestos que integran el Presupuesto General, no pudiendo aprobar ninguno de ellos separadamente y el “Quórum” necesario para la validez del mencionado acuerdo es el voto favorable de la mayoría simple, esto es, votos afirmativos superior a votos negativos siempre que haya Quórum necesario para la validez del Pleno.

OCTAVO.- Que aprobado inicialmente el Presupuesto General, se expondrá al público, previo anuncio en el B.O.P., por el plazo de 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno.

El presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

NOVENO.- Que el Presupuesto General de esta Corporación que se propone su aprobación se encuentra **EN SITUACIÓN DE EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO EN LOS TÉRMINOS DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA; DADO QUE LOS INGRESOS EN LOS CAPITULOS 1+2+3+4+5+6+7 CIFRADOS EN ONCE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EUROS (11.533.889,50 €) SON SUFICIENTES PARA FINANCIAR LOS GASTOS EN LOS CAPÍTULOS 1+2+3+4+5+6+7 CIFRADOS EN ONCE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y NUEVE CON CINCUENTA CÉNTIMOS DE EUROS (11.288.189,50 €), OBTENIENDO UNA DIFERENCIA POSITIVA DE**

DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS EUROS (245.700,00 €) CAPACIDAD DE FINANCIACIÓN SUFICIENTE PARA ABSORBER LOS GASTOS EN EL CAPÍTULO 9 DEL ESTADO DE GASTOS; DADO QUE EL CAPÍTULO 8 DE GASTOS SE AUTOFINANCIAN CON EL CAPÍTULO 8 DE INGRESOS, POR LO QUE SE CUMPLE LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA EN EL PRESUPUESTO CONSOLIDADO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA DEL SOL- AXARQUÍA.

En relación con los presupuestos que integran el Presupuesto General y en lo que respecta al Equilibrio Presupuestario de acuerdo con el Texto Refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2007, de 28 de diciembre, merece especial atención los siguiente:

“Art. 3: Principios de estabilidad Presupuestaria.

1. Se entenderá por estabilidad presupuestaria, en relación con los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.a) y c) de esta ley, la situación de equilibrio o de superávit computada, a lo largo del ciclo económico, en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales, y en las condiciones establecidas para cada una de las Administraciones públicas.

Los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.d) de esta ley se sujetarán al principio de estabilidad en los términos establecidos en el artículo 19 de esta ley.

2. Se entenderá por estabilidad presupuestaria, en relación con los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.b) de esta ley, la situación de equilibrio o superávit computada en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

3. La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.2 de esta ley se realizará dentro de un marco de estabilidad presupuestaria.

Se entenderá por estabilidad presupuestaria con relación a dichos sujetos la posición de equilibrio financiero.

“Art. 8. Establecimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria.

1. En el primer semestre de cada año, el Gobierno, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda y previo informe del Consejo de Política Fiscal y Financiera de las Comunidades Autónomas y de la Comisión Nacional de Administración Local en cuanto al ámbito de las mismas, fijará el objetivo de estabilidad presupuestaria referido a los tres ejercicios siguientes, tanto para el conjunto del sector público, como para cada uno de los grupos de agentes comprendidos en el artículo 2.1 de esta ley.

Dicho objetivo estará expresado en términos porcentuales del Producto Interior Bruto nacional.

2. La propuesta de fijación del objetivo de estabilidad estará acompañada, a efectos de lo dispuesto en los artículos 3.1 y 7.2 de esta Ley, de un informe en el que se evalúe la fase del ciclo económico que se prevé para cada uno de los años contemplados en el horizonte temporal de fijación de dicho objetivo.

Este informe será elaborado por el Ministerio de Economía y Hacienda, previa consulta al Instituto Nacional de Estadística y al Banco de España sobre la posición cíclica de la economía española, y teniendo en cuenta las previsiones del Banco Central Europeo y de la Comisión Europea. Contendrá el cuadro económico de horizonte plurianual y tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros de referencia: la previsión de evolución del Producto Interior Bruto nacional y diferencial respecto a su potencial de crecimiento, comportamiento esperado de los mercados financieros, del mercado laboral y del sector exterior, previsiones de inflación, necesidades de endeudamiento, las proyecciones de ingresos y gastos públicos en relación con el Producto Interior Bruto y el análisis de sensibilidad de la previsión.

Si el informe prevé para la economía española un crecimiento económico superior a la tasa de variación que al efecto se hubiere fijado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.3 de esta Ley, el objetivo de estabilidad de los sujetos comprendidos en los artículos 2.1.a) y c) y 19.1 de esta Ley deberá ser necesariamente de superávit, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 193.1 a 3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, para las Entidades Locales. En este caso el objetivo de estabilidad se fijará teniendo en cuenta el grado de convergencia de la economía española con la Unión Europea en investigación, desarrollo e innovación y en el desarrollo de la sociedad de la información.

Si la previsión de crecimiento se encuentra entre las tasas de variación fijadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.3 de esta ley, dichos sujetos deberán presentar, al menos, equilibrio presupuestario.

En el caso de que el informe prevea un crecimiento económico inferior a la tasa de variación que al efecto se hubiere fijado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.3 de esta Ley, tales sujetos podrán presentar déficit. En este caso, el déficit en que podrán incurrir en el cómputo total no podrá superar el 1 por 100 del Producto Interior Bruto nacional, con el límite del 0,20 por 100 del Producto Interior Bruto nacional para el Estado, del 0,75 por 100 del Producto Interior Bruto nacional para el conjunto de las comunidades autónomas y del 0,05 por 100 del Producto Interior Bruto nacional para las entidades locales a las que se refiere el artículo 19.1 de esta Ley.

El objetivo de estabilidad de los sujetos comprendidos en el artículo 2.1.b) de esta Ley se fijará atendiendo a las previsiones de evolución demográfica y económica a medio y largo plazo.

3. El acuerdo del Consejo de Ministros en el que se contenga el objetivo de estabilidad presupuestaria se remitirá a las Cortes Generales acompañado del informe al que se refiere el apartado anterior. En forma sucesiva y tras el correspondiente debate en Pleno, el Congreso de los Diputados y el Senado se pronunciarán aprobando o rechazando el objetivo de estabilidad propuesto por el Gobierno.

Si aprobado el objetivo de estabilidad por el Congreso de los Diputados el mismo fuese rechazado por el Senado, el objetivo se someterá a nueva votación del Congreso, aprobándose si éste lo ratifica por mayoría simple.

4. Aprobado el objetivo de estabilidad por las Cortes Generales, la elaboración del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado habrá de acomodarse a ese objetivo. Si es rechazado, el Gobierno, en el plazo máximo de un mes, remitirá un nuevo acuerdo que se someterá al mismo procedimiento.

5. El informe del Consejo de Política Fiscal y Financiera al que se refiere el apartado 1 del presente artículo, así como los acuerdos del mismo que se dicten para la aplicación del objetivo de estabilidad presupuestaria, se remitirán por la Secretaría Permanente de dicho Consejo a la Comisión General de las Comunidades Autónomas del Senado, para su conocimiento.

****Estabilidad presupuestaria de las Entidades Locales***

“Art. 19. Instrumentación del principio de estabilidad presupuestaria de las entidades locales.

1. De entre las entidades locales incluidas en el ámbito subjetivo definido en el artículo 111 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Comisión Nacional de Administración Local, a propuesta de las asociaciones de las Entidades Locales representadas en ella, establecerá cada año aquéllas que, en el ámbito de sus competencias, ajustarán sus Presupuestos al principio de estabilidad presupuestaria entendido como la situación de equilibrio o de superávit computada, a lo largo del ciclo económico, en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales. En caso de no recibirse propuesta en la Comisión Nacional de Administración Local, las entidades a que se refiere este apartado se determinarán por el Gobierno.

2. Con carácter excepcional, podrán presentar déficit las entidades locales a las que se refiere el apartado anterior cuando éste se destine a financiar incrementos de inversión en programas destinados a atender actuaciones productivas.

El importe del déficit derivado de dichos programas no podrá superar el porcentaje de los ingresos no financieros liquidados consolidados, considerando los entes citados en el artículo 2.1.d) de esta ley, del ejercicio inmediatamente anterior de la Entidad Local respectiva que al efecto establezca la Comisión Nacional de Administración Local, a propuesta de las asociaciones de las Entidades Locales representadas en ella. Para este fin, la Comisión Nacional de Administración Local deberá pronunciarse en el plazo improrrogable de quince días, dentro del límite fijado por el artículo 7.5 de esta ley para las entidades locales. De no formularse una propuesta, el límite individual de cada Entidad Local se fijará por el Gobierno.

Los programas de inversiones deberán ser sometidos a autorización del Ministerio de Economía y Hacienda en los términos, con el contenido y

límites establecidos en el apartado 1 del artículo 7 de esta ley y en la forma que reglamentariamente se establezca.

De los programas de inversión presentados por los sujetos a que se refiere este apartado así como de su autorización por el Ministerio de Economía y Hacienda se dará conocimiento a la Comisión Nacional de Administración Local.

3. El resto de las entidades locales, en el ámbito de sus competencias, ajustarán sus Presupuestos al principio de estabilidad presupuestaria entendido como la situación de equilibrio o de superávit en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

“Art. 20: Objetivo de estabilidad presupuestaria de las entidades locales.

1. El Ministerio de Economía y Hacienda formulará la propuesta de objetivo de estabilidad presupuestaria para el conjunto de las entidades locales, propuesta que se someterá a informe previo de la Comisión Nacional de Administración Local antes de su aprobación por el Gobierno.

2. La Comisión Nacional de Administración Local, que actuará como órgano de colaboración entre la Administración del Estado y las entidades locales respecto de las materias comprendidas en la presente ley, dispondrá como máximo de quince días para la emisión del informe previo al acuerdo al que se refiere el apartado anterior. Dicho plazo se contará a partir de la recepción de la propuesta de acuerdo en la Secretaría de la citada Comisión.

3. Cuando el informe al que se refiere el artículo 8.2 de esta ley prevea un crecimiento económico inferior a la tasa que al efecto se hubiere fijado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.3 de esta Ley, las entidades locales a las que se refiere el apartado 1 del artículo 19 podrán presentar déficit que no podrá superar el porcentaje de los ingresos no financieros consolidados de la entidad local respectiva que establezca la Comisión Nacional de Administración Local, a propuesta de las asociaciones de las entidades locales representadas en ella. Para este fin, la Comisión Nacional de Administración Local deberá pronunciarse en el plazo improrrogable de quince días, dentro del límite fijado por el artículo 8.2 de esta Ley para las Entidades Locales. De no formularse una propuesta, el límite individual de cada Entidad Local se fijará por el Gobierno.

DÉCIMO.- El RD. 1463/2.007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2.001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria en su aplicación a las entidades locales; establece, en relación a la instrumentación del principio de estabilidad presupuestaria, literalmente lo siguiente:

“Art. 4. Instrumentación del principio de estabilidad presupuestaria.

1. Las entidades locales, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes de aquéllas, que presten servicios o produzcan bienes no financiados mayoritariamente con ingresos comerciales, aprobarán,

ejecutarán y liquidarán sus presupuestos consolidados ajustándose al principio de estabilidad definido en los apartados 1 y 3 del artículo 19 de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria.

A los efectos anteriores, y en cuanto a la ejecución de presupuestos, se entenderá que se deberá ajustar al principio de estabilidad presupuestaria cualquier alteración de los presupuestos iniciales definitivamente aprobados de la entidad local y de sus organismos autónomos, y, en su caso, cualquier variación de la evolución de los negocios respecto de la previsión de ingresos y gastos de los entes públicos dependientes.

2. Las restantes entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y demás entes de derecho público dependientes de las entidades locales, aprobarán, ejecutarán y liquidarán sus respectivos presupuestos o aprobarán sus respectivas cuentas de pérdidas y ganancias en situación de equilibrio financiero, de acuerdo con los criterios del plan de contabilidad que les sea de aplicación.”

En relación al procedimiento de instrumentación del principio de estabilidad presupuestaria de las entidades locales asociado al ciclo económico, el art. 5 del citado reglamento establece textualmente.

“Art. 5: Procedimiento de Instrumentación del principio de estabilidad presupuestaria de las entidades locales asociado al ciclo económico.

1. Dentro de los dos primeros meses de cada año, las asociaciones de las entidades locales representadas en la Comisión Nacional de Administración Local podrán presentar a la misma una propuesta de los municipios que, estando incluidos en el ámbito subjetivo definido en el artículo 111 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo, ajustarán sus presupuestos, correspondientes a los tres ejercicios siguientes, al principio de estabilidad presupuestaria, entendido como la situación de equilibrio o de superávit computada, a lo largo del ciclo económico, en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición y contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

2. En el caso de que se presente dicha propuesta, la Comisión Nacional de Administración Local determinará, dentro de los quince días hábiles siguientes a la conclusión del plazo citado en el apartado anterior, los municipios que ajustarán sus presupuestos al principio de estabilidad presupuestaria en los términos del artículo 19.1 de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria.

3. De no recibirse en el plazo citado la propuesta anterior, salvo acuerdo del Gobierno, no será de aplicación a ninguna entidad local el principio de estabilidad presupuestaria entendido como la situación de equilibrio o de superávit a lo largo del ciclo económico. Dicha circunstancia se pondrá en conocimiento de la Comisión Nacional de Administración Local.”

En cuanto a la fijación del objetivo de estabilidad presupuestaria el art. 6 del citado reglamento dispone literalmente:

“Art. 6: Fijación del objetivo de estabilidad presupuestaria.

1. Antes de su aprobación por el Gobierno, La Comisión Nacional de

Administración Local informará, en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda, el objetivo de estabilidad presupuestaria referido a los tres ejercicios siguientes para el conjunto del sector público local, que se entenderá aplicable a cada una de las entidades locales en términos consolidados, considerando los entes del artículo 4.1 del presente reglamento

2. El objetivo de estabilidad presupuestaria citado en el apartado anterior se identificará, con carácter general, con una situación de equilibrio o de superávit computado en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 7, 8 y 9 siguientes.”

Asimismo, el art. 7 en relación al informe de evaluación de la fase del ciclo económico lo siguiente:

“Art. 7: Informe de evaluación de la fase del ciclo económico.

1. Con carácter previo a la determinación por el Gobierno del objetivo de estabilidad presupuestaria de los municipios a los que se refiere el artículo 5 de este Reglamento, la Comisión Nacional de Administración Local informará la propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda relativa a la tasa de variación del Productor Interior Bruto nacional real que determine el umbral mínimo de crecimiento económico por debajo del cual las entidades locales citadas podrán excepcionalmente presentar déficit y el umbral máximo de crecimiento económico por encima del que deberán presentar superávit.

2. El informe citado de la Comisión Nacional de Administración Local se emitirá en la misma sesión a la que se refiere el artículo 5.2. de este reglamento.

3. A la propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda citada en el artículo 6.1, se acompañará el informe al que se refiere el artículo 8.2 de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, relativo a la evaluación de la fase del ciclo económico prevista para cada uno de los años a que se refiere la determinación del objetivo de estabilidad presupuestaria, con los efectos que se recogen en los dos artículos siguientes.”

El art. 8 del Reglamento se refiere al objetivo de estabilidad presupuestaria superávit indicando en su art. 8:

“Art. 8: Objetivo de estabilidad presupuestaria: Superávit.

1. Si el informe citado en el apartado 3 del artículo anterior prevé un crecimiento económico superior al umbral máximo de la tasa de variación citada en el apartado 1 de ese artículo, el objetivo de estabilidad de los municipios incluidos en el artículo deberá ser de superávit. Dicho superávit se determinará de acuerdo con la definición de “capacidad de financiación” contenida en el Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales.

2. El superávit presupuestario de los municipios incluidos en el artículo 5 deberá garantizar el cumplimiento del objetivo de estabilidad y, en su caso,

el previsto en el artículo 193.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales”.

Y por último, el objetivo de estabilidad presupuestaria: déficit, el Real Decreto en su art. 9 dispone:

“Art. 9: Objetivo de estabilidad presupuestaria: Déficit.

1. Si el informe citado en el apartado 3 del artículo 7 del presente reglamento prevé un crecimiento económico inferior al umbral mínimo de la tasa de variación citada en su apartado 1, el objetivo de estabilidad de los municipios incluidos en el artículo 5 de este reglamento podrá ser de déficit.

2. Teniendo en cuenta los datos referentes a las liquidaciones presupuestarias de los municipios incluidos en el artículo 5 de este reglamento suministrados por la Dirección General de Coordinación Financiera con las Entidades Locales, en el plazo establecido en el art. 5.1 de este reglamento, las asociaciones de las entidades locales representadas en la Comisión Nacional de Administración Local podrán presentar una propuesta del porcentaje de los ingresos no financieros consolidados, correspondientes al ejercicio inmediato anterior, que determinará el límite máximo del déficit en el que podrá incurrir cada uno de aquellos municipios en términos consolidados, considerando los entes del artículo 4.1 del presente reglamento, en el ejercicio presupuestario de que se trate, y que, globalmente, no podrá superar el 0,05 por ciento del producto interior bruto nacional.

3. Sobre la citada propuesta, en el mismo plazo establecido en el artículo 5.2 de este reglamento, se pronunciará la Comisión Nacional de Administración Local.

4. De no formularse la propuesta del apartado 2 anterior, el Gobierno fijará el límite máximo del déficit, en porcentaje de ingresos no financieros consolidados, que será de aplicación a cada uno de los municipios incluidos en el ámbito del artículo 5, o, en su caso, establecerá en términos absolutos el límite de déficit en el que podrá incurrir cada entidad.

5. Para la aplicación efectiva de lo dispuesto en este artículo los municipios incluidos en el artículo 5 de este reglamento deberán presentar a la Dirección General de Coordinación Financiera con las Entidades Locales, del Ministerio de Economía y Hacienda una memoria plurianual acerca de la evolución prevista de los saldos presupuestarios correspondientes a las operaciones no financiera, que deberá garantizar la estabilidad a lo largo del ciclo.”

UNDÉCIMO.- Que de acuerdo con la normativa contenida en el Texto Refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria así como el contenido del Reglamento de la Estabilidad Presupuestaria aprobado por Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales; estaremos en equilibrio presupuestario en términos de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria y por tanto del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales en lo sucesivo SEC, cuando la sumatoria de los capítulos del 1 al 7

del estado de ingresos sea mayor a la sumatoria de los capítulos del 1 al 7 del estado de gastos y que además ese exceso de recursos sea suficiente para absorber los gastos en los capítulos 8 y 9; por ello, entendemos que el SEC exige disponer de **CAPACIDAD DE FINANCIACIÓN PARA NO ESTAR EN INESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y POR TANTO, PARA ESTAR EN EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO**. Si los ingresos previstos en los Capítulos 1 al 7 son superiores a los gastos contenidos en los capítulos del 1 al 7 dispondremos de capacidad de financiación y por tanto, según el SEC no estaríamos en inestabilidad presupuestaria.

El equilibrio presupuestario, desde el punto de vista del SEC, supone, que los presupuestos estén en equilibrio en la totalidad del ciclo presupuestario; es decir, equilibrio en la elaboración, equilibrio en la aprobación, equilibrio en la ejecución y equilibrio en la liquidación; en nuestro caso, se propone aprobar unos presupuestos que disponen de capacidad de financiación y por tanto están en equilibrio presupuestario. Dichos presupuestos que se proponen aprobar se presentan en equilibrio en términos del SEC como se ha indicado en el punto *QUINTO* y *OCTAVO* del presente informe.

DUODÉCIMO.- La Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera establece en su artículo 1. Objeto, literalmente lo siguiente:

“Artículo 1. Objeto.

Constituye el objeto de la presente Ley el establecimiento de los principios rectores, que vinculan a todos los poderes públicos, a los que deberá adecuarse la política presupuestaria del sector público orientada a la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, como garantía del crecimiento económico sostenido y la creación de empleo, en desarrollo del artículo 135 de la Constitución Española.

Asimismo, se establecen los procedimientos necesarios para la aplicación efectiva de los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera, en los que se garantiza la participación de los órganos de coordinación institucional entre las Administraciones Públicas en materia de política fiscal y financiera; el establecimiento de los límites de déficit y deuda, los supuestos excepcionales en que pueden superarse y los mecanismos de corrección de las desviaciones; y los instrumentos para hacer efectiva la responsabilidad de cada Administración Pública en caso de incumplimiento, en desarrollo del artículo 135 de la Constitución España y en el marco de la normativa europea.”

Igualmente, en cuanto a su ámbito subjetivo de aplicación se indica en el **artículo 2** lo siguiente:

“Art. 2. *Ámbito de aplicación subjetivo.*

A los efectos de la presente Ley, el sector público se considera integrado por las siguientes unidades:

1. El sector Administraciones Públicas, de acuerdo con la definición y delimitación del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales aprobado por el Reglamento (CE) 2223/96 del Consejo, de 25 de junio de 1996 que incluye los siguientes subsectores, igualmente definidos conforme a dicho Sistema:

- a) Administración central, que comprende el Estado y los organismos de la administración central.*
- b) Comunidades Autónomas.*
- c) Corporaciones Locales.*
- d) Administraciones de Seguridad Social.*

2. El resto de las entidad públicas empresariales, sociedades mercantiles y demás entes de derecho público dependientes de las administraciones públicas, no incluidas en el apartado anterior, tendrán asimismo consideración de sector público y quedarán sujetos a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas.”

Dicha normativa exige el cumplimiento por parte de todas las Administraciones Públicas de los siguientes principios:

- 1. Principio de Estabilidad Presupuestaria.
- 2. Principio de Sostenibilidad Financiera.
- 3. Principio de Plurianualidad.
- 4. Principio de Transparencia.
- 5. Principio de eficacia en la asignación y utilización de los recursos públicos.
- 6. Principio de Responsabilidad.
- 7. Principio de Lealtad Institucional.

1. Principio de Estabilidad Presupuestaria:

1. La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de la aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria, coherente con la normativa europea.

2. Se entenderá por estabilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas la situación de equilibrio o superávit estructural.

3. En relación con los sujetos a los que se refiere el artículo 2.2 de esta Ley se entenderá por estabilidad presupuestaria la posición de equilibrio financiero.

2. Principio de Sostenibilidad Financiera.

1. Las actuaciones de las Administraciones Públicas y demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley estarán sujetas al principio de sostenibilidad financiera.

2. Se entenderá por sostenibilidad financiera la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit, deuda pública y morosidad de deuda comercial conforme a lo establecido en esta Ley, la normativa sobre morosidad y en la normativa europea.

Se entiende que existe sostenibilidad de la deuda comercial, cuando el periodo medio de pago a los proveedores no supere el plazo máximo previsto en la normativa sobre morosidad.

3. Para el cumplimiento del principio de sostenibilidad financiera las operaciones financieras se someterán al principio de prudencia financiera.

3. Principio de Plurianualidad.

La elaboración de los Presupuestos de las Administraciones Públicas y demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se encuadrará en un marco presupuestario a medio plazo, compatible con el principio de anualidad por el que se rigen la aprobación y ejecución de los Presupuestos, de conformidad con la normativa europea.

4. Principio de Transparencia.

1. La contabilidad de las Administraciones Públicas y demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, así como sus Presupuestos y liquidaciones, deberán contener información suficiente y adecuada que permita verificar su situación financiera, el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera y la observancia de los requerimientos acordados en la normativa europea en esta materia. A este respecto, los Presupuestos y cuentas generales de las distintas Administraciones integrarán información sobre todos los sujetos y entidades comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley.

2. Corresponde al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas proveer la disponibilidad pública de la información económico-financiera relativa a los sujetos integrados en el ámbito de aplicación de esta Ley, con el alcance y periodicidad que se derive de la aplicación de las normas y acuerdos

nacionales y de las disposiciones comunitarias.

Las Administraciones Públicas suministrarán toda la información necesaria para el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley o de las normas y acuerdos que se adopten en su serrallo, y garantizarán la coherencia de las normas y procedimientos contables, así como la integridad de los sistemas de recopilación y tratamiento de datos.

3. Igualmente estarán sometidas a disponibilidad pública las previsiones utilizadas para la planificación presupuestaria, así como la metodología, supuestos y parámetros en los que se basen.

5. Principio de Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

1. Las políticas de gasto público deberán encuadrarse en un marco de planificación plurianual, programación y presupuestación, atendiendo a la situación económica, a los objetivos de política económica y al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

2. La gestión de los recursos públicos estará orientada por la eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad, a cuyo fin se aplicarán políticas de racionalización del gasto y de mejora de la gestión del sector público.

3. Las disposiciones legales y reglamentarias, en su fase de elaboración y aprobación, los actos administrativos, los contratos y los convenios de colaboración así como cualquier otra actuación de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley que afecten a los gastos o ingresos públicos presente o futuros, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse de forma estricta al cumplimiento de las exigencias de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

6. Principio de Responsabilidad.

1. Las Administraciones Públicas que incumplan las obligaciones contenidas en esta Ley, así como las que provoquen o contribuyan a producir el incumplimiento de los compromisos asumidos por España de acuerdo con la normativa europea o las disposiciones contenidas en tratados o convenios internacionales de los que España sea parte, asumirán en la parte que les sea imputable las responsabilidades que de tal incumplimiento se hubiesen derivado.

En el proceso de asunción de responsabilidad a que se refiere el párrafo anterior se garantizará, en todo caso, la audiencia de la administración o entidad afectada.

2. El Estado no asumirá ni responderá de los compromisos de las Comunidades Autónomas, de las Corporaciones Locales y de los entes previstos en el artículo 2.2. de esta Ley vinculados o dependientes de aquellas, sin perjuicio de las garantías financieras mutuas para la realización conjunta de

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

proyectos específicos.

Las Comunidades Autónomas no asumirán ni responderán de los compromisos de las Corporaciones Locales ni de los entes vinculados o dependientes de estas, sin perjuicio de las garantías financieras mutuas para la realización conjunta de proyectos específicos.

7. Principio de Lealtad Institucional.

Las Administraciones Públicas se adecuarán en sus actuaciones al principio de lealtad institucional. Cada Administración deberá:

- a) Valorar el impacto que sus actuaciones, sobre las materias a las que se refiere esta Ley, pudieran provocar en el resto de Administraciones Públicas.
- b) Respetar el ejercicio legítimo de las competencias que cada Administración Pública tenga atribuidas.
- c) Ponderar, en el ejercicio de sus competencias propias, la totalidad de los intereses públicos implicados y, en concreto, aquellos cuya gestión esté encomendada a otras Administraciones Públicas.
- d) Facilitar al resto de Administraciones Públicas la información que precisen sobre la actividad que desarrollen en el ejercicio de sus propias competencias y, en particular, la que se derive del cumplimiento de las obligaciones de suministro de información y transparencia en el marco de esta Ley de otras disposiciones nacionales y comunitarias.
- e) Prestar, en el ámbito propio, la cooperación y asistencia activas que el resto de Administraciones Públicas pudieran recabar para el eficaz ejercicio de sus competencias.

DÉCIMOTERCERO.- En el proyecto de presupuesto que se propone su aprobación no existe dotación alguna para la formalización de préstamos a largo plazo.

DÉCIMOCUARTO.- Que las Bases o Normas de Ejecución del Presupuesto General de esta Corporación correspondiente al ejercicio 2016 recogen, entre otros, además de la estructura aprobada por **Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre por la que se aprueba la Estructura de los Presupuestos de las Entidades Locales y sus Organismos Autónomos de carácter administrativo, con las modificaciones operadas por la Orden HAP/419/2014, de 14 de marzo,** las siguientes cuestiones:

- 1) Contenido y aprobación del Presupuesto, haciendo especial mención a la estructura orgánica municipal.
- 2) La vinculación jurídica de los créditos.
- 3) El régimen de transferencias de crédito.
- 4) Las normas que regulan las fases de ejecución del Presupuesto.
- 5) La regulación de los gastos plurianuales.

- 6) Regulación de los pagos a justificar y los anticipos de caja fija.
- 7) Régimen de subvenciones concedidas por la Corporación.
- 8) El procedimiento Administrativo de compras y contratación de servicios, suministros, etc.,
- 9) La Gestión y recaudación de tributos municipales.
- 10) El régimen de retribuciones e indemnizaciones de los miembros de la Corporación.
- 11) Sustitución de las dietas por cantidades en conceptos de “Pagos a justificar”.
- 12) Las normas de gestión de los anticipos de Caja Fija.
- 13) Las normas de cierre del presupuesto.
- 14) Los trámites necesarios para la modificación, en su caso de las bases de ejecución.
- 15) Un Reglamento específico en materia de control y fiscalización del gasto.
- 16) Los criterios para la determinación de los derechos pendientes de cobro que se consideren de dudoso o difícil recaudación.
- 17) El procedimiento de selección de las entidades financieras a los efectos de formalizar operaciones de crédito a corto y largo plazo.
- 18) Los importes establecidos en concepto de horas extraordinarias para las distintas áreas o servicios municipales.

DÉCIMOQUINTO.- Que el Presupuesto de la empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía (AXARAGUA, S.AU.) y el Organismo Autónomo Local Axarquía, correspondientes al ejercicio de 2018 están en situación de equilibrio presupuestario no sólo de acuerdo con la Ley de Haciendas Locales sino de acuerdo con el Texto Refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria y el Reglamento de desarrollo aplicable a las Entidades Locales la Ley General de Estabilidad Presupuestaria y el Reglamento de Desarrollo de dicha ley.

DÉCIMOSEXTO.- Que, en el Estado de Gastos del Presupuesto propio de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol - Axarquía así como de los Presupuestos de de la empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía (AXARAGUA, S.AU.) y el Organismo Autónomo Local Axarquía se han consignado los gastos necesarios para la prestación de los distintos servicios.

DECIMOSÉPTIMO.- En relación con el acuerdo de aprobación del Presupuesto General, y conforme lo dispuesto en el art. 168.5 y art. 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales en concordancia con el art. 20 y 21 del R.D. 500/1.990, dicho acuerdo de aprobación será único, detallando los presupuestos que integran el Presupuesto General, no pudiendo aprobar

ninguno de ellos separadamente y el “Quórum” necesario para la validez del mencionado acuerdo es el voto favorable de la mayoría simple, esto es, votos afirmativos superior a votos negativos siempre que haya Quórum necesario para la validez del Pleno.

El Presupuesto General una vez aprobado definitivamente, se insertará en el B.O.P. resumido por capítulos, entrando en vigor a partir del día siguiente de su publicación en dicho diario, remitiendo una copia del Presupuesto a la Administración del Estado y a la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por último, indicar que por este órgano Interventor se informa favorablemente el proyecto de presupuesto de esta Mancomunidad, de la empresa de la Mancomunidad Aguas y Saneamientos de la Axarquía S.A.U. y del Organismo Autónomo Local Axarquía correspondiente al ejercicio 2018.

Es cuanto he tenido el honor de informar a la Corporación. Torre del Mar (Vélez – Málaga), a 12 de Diciembre de 2017. **EL INTERVENTOR GENERAL, FDO.: GASPAR F. BOKESA BORICÓ.”**

Se da cuenta de la Propuesta de la Presidencia relativa a la aprobación de la Plantilla de Mancomunidad:

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA

Con motivo de la aprobación de los Presupuestos de esta Corporación y conforme a lo dispuesto en el art. 126 del R.D.L. 781/1986 de 18 de abril, se ha de aprobar anualmente la plantilla que comprenderá todos los puestos reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

En cumplimiento del referido precepto se somete a la Junta de Mancomunidad la aprobación de la Plantilla de esta Entidad para el ejercicio 2018.

VARIACIONES

Las variaciones con respecto a la plantilla del ejercicio 2016 son las siguientes:

- Una plaza de delineante queda vacante por jubilación del titular de la misma.
- Se ocupa la plaza de Tesorera por D^a Rosa María Álvarez Martín con carácter definitivo, por Resolución del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de 22 de septiembre de 2017.

- Dejan de estar vacantes 2 plazas de conductores tras la toma de posesión por parte de D. Blas López Romero y D. José Antonio Pérez González de 2 plazas de conductores, tras el proceso de selección realizado para la provisión de dichas plazas.
- Creación de una plaza de Administrativo en la plantilla de personal laboral ya que la Mancomunidad carece de esta categoría profesional siendo necesaria para la instrucción de expedientes que se cubriría por promoción interna.

PLANTILLA

LA PLANTILLA que se **propone** es la siguiente:

A) Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía

<i>DENOMINACIÓN DE LA PLAZA</i>	<i>GRUPO</i>	<i>PLANTILLA 2018</i>	<i>VACANTES</i>
HABILITACIÓN ESTATAL			
Secretario General	A1	0	0
Interventor	A1	0	0
Tesorera	A1	1	0
<u>Escala Administración General</u>			
<u>*Subescala Administrativo</u>			
Administrativo Contable	C1	1	1
<u>* Subescala Auxiliar</u>			
Auxiliar Administrativo	C2	3	1
<u>*Subescala Subalternos</u>			
Ordenanza	A.P.S.T (E)	1	0
<u>Escala Administración Especial</u>			
<u>*Subescala Técnica</u>			

TÉCNICO SUPERIOR			
Arquitecto	A1	1	1
Ingeniero de Caminos C y P.	A1	1	0
Economista	A1	1	0
TÉCNICO MEDIO			
Ingeniero Técnico Industrial	A2	1	1
Arquitecto Técnico	A2	2	2
Ingeniero Técnico Topógrafo	A2	1	0
Técnico en Promoción y Desarrollo Turístico Comarcal	A2	1	0
Graduado Social	A2	1	0
TECNICO AUXILIAR GRUPO C			
Delineante Industrial	C1	1	1
Delineante	C1	3	2
<u>*Subescala Servicios Especiales</u>			
PERSONAL DE OFICIOS			
Conductores	C2	6	3
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO		25	12

PERSONAL LABORAL			
<u>DENOMINACION DE LA PLAZA</u>	GRUPO	PLANTILLA 2018	VACANTES

<i>Escala Administración General</i>			
<i>* Subescala Auxiliar</i>			
Administrativo	C1	1	1
Auxiliar Administrativo	C2	1	0
TOTAL		2	1

PERSONAL CONTRATADO TEMPORAL

- Oficial Especialista..... Contrato Obra o Servicio
- 2 Arquitectos Técnicos..... Contrato de interinidad laboral

B) OAL-Axarquía, dependiente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía.

<u>DENOMINACION DE LA PLAZA</u>	GRUPO	PLANTILLA 2018	VACANTES
<i>Auxiliar Admininistrativo</i>			
<i>* Subescala Auxiliar</i>			
Auxiliar Administrativo	C2	1	1
TOTAL		1	1

Mediante sentencia núm. 76/17 del Juzgado de lo Social número 13 de Málaga se declara el despido improcedente de la trabajadora D^a María Dolores Moreno Gómez que estaba contratada mediante contrato administrativo de servicios, condenando a la Mancomunidad a su readmisión o a la indemnización, incluidos los salarios de tramitación; habiendo optado la

Mancomunidad por su readmisión mediante decreto de la Presidencia nº 136/2017, de 2 de agosto.

En la actualidad la actividad de la Mancomunidad en materia de formación es prácticamente nula como lo justifica el hecho de que en este año solamente se han realizado 7 cursos de aplicador de productos fitosanitarios en los siguientes municipios: Alfarnatejo, Algarrobo, Árchez, Colmenar, Cómpeta, Frigiana y La Viñuela. Así mismo se están preparando dos nuevos cursos de la misma materia para los municipios de Sedella e Iznate, habiéndose solicitado al IFAPA la realización de los cursos que se impartirán del 11/12 al 27/12 y del 12/17 al 28/12, respectivamente; siendo en total 9 los que se han impartido en 2017.

La baja actividad formativa de la Mancomunidad no justifica la dotación de una plaza o puesto de Técnico de Formación en su plantilla ya que la actividad administrativa en los cursos referenciados solamente se limita a formalizar la solicitud y, una vez finalizado el curso, remitir al IFAPA toda la documentación, hoja de firmas, control de asistencia, libro de incidencias, fotocopias de DNI alumnos, base de datos de los alumnos y Anexo 6 solicitando fecha de examen. Lo cual se puede realizar por el personal auxiliar de la Mancomunidad.

Razón por la que la dotación del puesto de Técnico de Formación en la plantilla de 2018, infringiría los principios de racionalidad, economía y eficiencia a que se refiere el art. 90.2 de la Ley 7/85 de 2 de abril. Carece de toda racionalidad ya que el trabajo que genera la actividad formativa se ha reducido considerablemente, pudiendo realizarse los mínimos trámites que supone por el personal auxiliar administrativo de la Mancomunidad. También iría en contra del principio de economía al estar produciéndose un gasto totalmente innecesario; con la consecuencia de su ineficiencia ya que se puede obtener el mismo resultado sin necesidad de la contratación de dicho Técnico de Formación.

Por lo que de acuerdo con las instrucciones de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas y Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, sobre buenas prácticas para la gestión de las contrataciones de servicios y encomiendas de gestión a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores, en su apartado 7.3 procede la amortización o no inclusión del puesto de Técnico de Formación en la plantilla de personal de la Mancomunidad para 2018.

Por ello se propone la no inclusión de la plaza de Técnico en Formación dentro de la plantilla de persona, con su consiguiente amortización, ya que en la actualidad la actividad formativa de la Mancomunidad no justifica su mantenimiento conforme a los principios del art. 90.2 de la Ley 7/85 de 2 de abril, antes indicados.

Torre del Mar, 20 de noviembre de 2017. EL PRESIDENTE, Fdo. Gregorio A. Campos Marfil.”

Informe del Sr. Secretario General:

“INFORME

Que emite esta Secretaría General a requerimiento de la Presidencia, conforme a lo establecido en el apartado a) del art. 3 del RD 1174/87 de 18 de septiembre por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional y art. 173.a) del RD 2568/86 de 28 de noviembre por el que se aprueba el ROF.

Asunto: Modificación plantilla 2018.

PRIMERO.- La potestad de autoorganización, se ejerce, entre otras formas, mediante la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, reguladas ambas, en cuanto a la Administración Local, en el art. 126 del TR, RD Legislativo 781/86 de 18 de Abril en relación con el art. 90.1º y 2º de la LRBRL y demás disposiciones aplicables tanto a la Administración Local, como a la Administración del Estado.

Dice el art. 126,1º del TRRL referido: “Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el art. 90.1º de la Ley 7/85 de 2 de Abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos que se ajustan a los mencionados principios”.

Por su parte el art. 90. 1º referido de la Ley 7/85 de 2 de Abril, LRBRL indica que “Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.” Estableciendo en su párrafo 2º que “Las plantillas deberán 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”.

Cuatro son los requisitos fundamentales que han de reunir las plantillas, sin perjuicio de su desglose:

1º.- Deberán comprender todos los puestos reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

2º- Aprobarse conjuntamente con el presupuesto y sus modificaciones seguir los trámites para la aprobación de este (apartado 3º).

3º.- Responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

4º.- Aportar los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Principios, estos últimos, que hay que completar con el límite a la ampliación de las plantillas que se establece en el párrafo 2º del artículo en comentario, en los siguientes términos:

“Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales”.

En definitiva, la propuesta de la Presidencia por la que se somete a aprobación la plantilla, ha de justificar el cumplimiento de los requisitos anteriormente expuestos, siendo ajustada a Derecho en la medida que los cumpla.

SEGUNDO.- La plantilla ha de aprobarse con motivo de la aprobación del presupuesto y junto con este, sin perjuicio de las modificaciones ulteriores durante su vigencia (art. 126.1º del TRRL); es decir, ha de seguir la misma tramitación que este, aprobación inicial, exposición al público durante 15 días para alegaciones y aprobación definitiva.

TERCERO.- La Ley 7/2007 de 12 de abril del EEP sin perjuicio de lo dispuesto en la DF cuarta, establece una nueva clasificación de los grupos de funcionarios en función de la titulación, dicho art. 76 dispone lo siguiente:

“Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.“

Transitoriamente la DT3ª, a los efectos de integración en los nuevos grupos y subgrupos de los actualmente existentes, establece el siguiente régimen de integración:

“1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el art. 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el art. 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de este Estatuto”.

CUARTO.- En el actual contexto económico de contención del gasto y reducción del déficit público, se han promulgado diversas normas que limitan la incorporación de nuevo personal a la Administración; indicando la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, Ley 3/17, de 27 de junio, en su art. 19.Uno.3 que para el ejercicio 2017 la tasa de reposición de efectivos en el 50%; "salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores". Para el ejercicio 2018 aún no se han publicado normas al respecto.

De este artículo de la Ley de Presupuesto es necesario resaltar, además, el apartado 6, párrafo séptimo, que dispone: *“Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la*

disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.” Existiendo en la actualidad en esta Mancomunidad un trabajador, D. Francisco Humberto González Sánchez, que está en esta situación.

QUINTO.- La propuesta de la plantilla que se efectúa contiene 25 plazas de funcionarios, de las cuales 12 se encuentran vacantes:

- 1 plaza de administrativo contable, vacante de la plantilla anterior.
- 1 plaza de auxiliar administrativo, vacante de la plantilla anterior.
- 1 plaza de arquitecto, vacante de la plantilla anterior.
- 2 plazas de arquitecto técnico, vacantes de la plantilla anterior.
- 1 plaza de ingeniero técnico industrial, vacante de la plantilla anterior.
- 2 plazas de delineante, una vacante de la plantilla anterior y una por jubilación del titular de la plaza.
- 1 plaza de delineante industrial, vacante de la plantilla anterior.
- 3 plazas de conductor, vacantes de la plantilla anterior.

La plantilla de personal laboral se integra de:

- 1 plaza de auxiliar administrativo, laboral fijo.
- 1 plaza de administrativo, de nueva creación.
- 3 contratos temporales: 1 de oficial especialista, contrato de obra y servicio, y 2 de arquitectos técnicos, con contratos de interinidad laboral.
- 1 plaza de auxiliar administrativo en el Organismo Autónomo Local Axarquía (OALA), ocupada mediante contrato de interinidad laboral.

SEXTO.- Mediante sentencia núm. 76/17 del Juzgado de lo Social número 13 de Málaga se declara el despido improcedente de la trabajadora D^a María Dolores Moreno Gómez que estaba contratada mediante contrato administrativo de servicios, condenando a la Mancomunidad a su readmisión o a la indemnización, incluidos los salarios de tramitación; habiendo optado la Mancomunidad por su readmisión mediante decreto de la Presidencia nº 136/2017, de 2 de agosto.

Según las instrucciones conjuntas de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas y de la Secretaria de Estado de Presupuestos y

Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de 28 de diciembre de 2012, sobre buenas prácticas para la gestión de las contrataciones de servicios y encomiendas de gestión a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores, dictada en desarrollo de la DA 1ª del RD-L 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su apartado 7.3 establecen: *“En aquellos supuestos en los que por sentencia judicial se reconozca a un trabajador la condición de indefinido no fijo, por el Departamento o Entidad afectada se procederá a analizar si se trata de una situación que obedezca a necesidades estructurales de dicho ámbito administrativo, o si la prestación de servicios obedecía a motivos coyunturales. En función del resultado de este análisis, se procederá bien a tramitar la amortización de la plaza, bien a proceder a su provisión interna mediante los mecanismos previstos en el Convenio colectivo aplicable. Una vez que la plaza haya sido cubierta por un trabajador fijo, se procederá a extinguir el contrato de trabajo del indefinido no fijo. En los supuestos en que se trate de una plaza del ámbito del Convenio único de la Administración del Estado, estas actuaciones se llevarán a cabo por el Ministerio u Organismo afectado de forma coordinada con la Dirección General de la Función Pública”.*

En la propuesta de la Presidencia se propone la amortización o no inclusión de plaza de Técnico de Formación dentro de la plantilla de personal ya que la baja actividad formativa de la Mancomunidad no justifica la dotación de una plaza de Técnico de Formación en su plantilla al limitarse la actividad administrativa de los cursos referenciados solamente a formalizar la solicitud y, una vez finalizados, remitir al IFAPA toda la documentación, hoja de firmas, control de asistencia, libro de incidencias, fotocopias de DNI alumnos, base de datos de los alumnos y Anexo 6 solicitando fecha de examen. Lo cual se puede realizar por el personal auxiliar de la Mancomunidad. No justificándose, de mantenerla, los principios de racionalidad, economía y eficiencia que exige el art. 90.2 de la Ley 7/85 de 2 de abril para las plantillas.

El procedimiento para su no inclusión en la plantilla o de amortización, es el de aprobación de ésta que se establece en el art. 126 de RDL 781/86 de 18 de abril, siguiendo el mismo trámite que el de aprobación de los presupuestos: aprobación inicial, exposición al público por espacio de 15 días hábiles, resolución de reclamaciones, en el caso de que las hubiere, y aprobación definitiva (art. 168 del RELG 2/2004 de 5 de marzo; en el supuesto de que no se presenten el acuerdo inicial será elevado a definitivo. En el caso concreto la no inclusión de plaza en la relación de la plantilla supone su amortización.

SÉPTIMO.- Las plazas vacantes que se encuentren dotadas en la plantilla solo saldrán a la oferta de empleo público si se encuentran dentro del límite de la tasa de reposición de efectivos calculada conforme al art. 19. Uno. 4. de la Ley 3/17 de 27 de Junio de Presupuestos Generales del Estado

para 2017; teniendo en cuenta que *“No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial”*.

Es todo cuanto tengo el honor de informar, que como siempre someto a otro mejor fundado en derecho. No obstante, la Corporación con su superior criterio decidirá.

En Torre del Mar a 20 de noviembre de 2017. EL SECRETARIO GENERAL, Fdo. Miguel Berbel García.”

LINK DEL DEBATE:

<http://costadelsol-axarquia.com/index.php/mancomunidad/plenos-mancomunidad>

Sometido a votación el Presupuesto General y plantilla de personal de la Mancomunidad para el ejercicio 2018, es **aprobado** por **mayoría** de 20 votos a favor (14 GPSOE, 5 GIULV-CA y 1 GPA, de D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos), 2 votos en contra (1 Grupo Por Mi Pueblo y 1 GPA, de D. José María Gómez Muñoz) y 16 abstenciones (15 GPP y 1 GIPMTM).

PUNTO II.- FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD Y DEL ACUERDO SOCIO-ECONÓMICO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MANCOMUNIDAD.

Cuenta con el **dictamen favorable** de la Comisión Informativa Especial de Cuentas y Hacienda celebrada el día 18 de diciembre de 2017, por **mayoría** de 6 votos a favor (4 GPSOE, 1 GIULV-A y 1 GPA), ningún voto en contra y 4 abstenciones (4 GPP).

Se da cuenta de la Propuesta de la Presidencia:

PROPUESTA DE PRESIDENCIA

En el marco del diálogo social, la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía y el delegado de personal han convenido en la necesidad de proceder a la negociación de un acuerdo/convenio colectivo para el período comprendido desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021, puesto que el último convenio se firmó en el año 1990, que recoja y regule los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Mancomunidad y de la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, siendo conscientes de la crisis económica por la que atravesamos y que también afecta a las Administraciones.

El objetivo prioritario es la mejora de los servicios que presta la Mancomunidad a los Municipios de la Comarca de la Axarquía, adaptándose a las demandas sociales, racionalizando la estructura de la plantilla, el perfil de los empleados y las condiciones de la prestación de los servicios. Por todo ello es preciso que esta Entidad vincule este acuerdo/convenio colectivo a la acción en el proceso de modernización y de mejora de la calidad de los servicios prestados así como a la mejora de la cualificación, productividad y rendimiento profesional. Alcanzar esto solo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente a los empleados que prestan sus servicios en esta Mancomunidad de Municipios.

Los empleados públicos y sus representantes están firmemente decididos a que se articulen nuevos instrumentos que hagan que los municipios mancomunados vean satisfechas sus necesidades con el nivel más alto posible de calidad, celeridad y eficacia. Así, este acuerdo contempla importantes novedades y medidas dirigidas a aumentar la eficacia en la prestación de los servicios, a mejorar la calidad de vida en el trabajo y favorecer la conciliación de la vida familiar, a impulsar la profesionalización y cualificación de los empleados públicos y a favorecer la estabilidad en el empleo público.

Impulsar la modernización y la mejora de la calidad de los servicios públicos que se presta a los ciudadanos se logra con la implicación de los propios empleados públicos, y por ello es fundamental el diálogo con las organizaciones sindicales como interlocutores y partícipes activos en la mejora de la Administración.

El presente acuerdo/convenio colectivo, se fundamenta en el 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 y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como demás disposiciones que sobre negociación sindical le son de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía, al margen del régimen jurídico de estos.

Es por lo que esta Presidencia **propone** a la Junta de Mancomunidad, la adopción del siguiente acuerdo:

1. Proceder a la firma del Convenio Colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía.
2. Proceder a la firma del Acuerdo Socio-Económico de los funcionarios de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía.

Torre del Mar, 30 de noviembre de 2017. EL PRESIDENTE, Fdo. Gregorio A. Campos Marfil.”

Se da cuenta del convenio colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad:

“CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA DEL SOL-AXARQUIA

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

Se regirá por el presente convenio colectivo los trabajadores que presten sus servicios en todo el ámbito de la actividad de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía y sus Organismos Autónomos, y será de aplicación a todo el personal laboral de los mismos. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo el personal que preste sus servicios en Empresas Públicas, quienes se regirán por sus propios convenios colectivos o, en su defecto, por los convenios provinciales o sectoriales que les resulten de aplicación.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo, a pesar de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la provincia de Málaga, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2018, tras su negociación y posterior aprobación por el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2021, debiendo ser denunciado, al menos, con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, sin perjuicio de que se entenderá prorrogado tácitamente por período de años sucesivos en caso de no ser denunciado

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

3.1.- Los firmantes del presente convenio constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, Estará formada por 2 miembros en representación de la Corporación y 2 miembros en representación de los trabajadores y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del convenio.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que crea conveniente, que actuarán con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo que pueda afectar a su contenido.
- d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados, y en su caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al Organismo que legalmente corresponda, para su interpretación sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

ARTÍCULO 4.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 5.- CALENDARIO LABORAL

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Vélez-Málaga. Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, el 22 de mayo, que si cayera en sábado o domingo se pasaría al primer día hábil siguiente. Así

mismo, los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de inhábiles y retribuidos.

El personal incluido en el presente convenio disfrutará de tres días libres en Semana Santa y del correspondiente turno en Navidad. En estos casos, el disfrute se llevará a cabo de manera que se harán los turnos necesarios que garanticen el cumplimiento de los servicios. En este sentido, respecto los turnos de Navidad, se establecerán dos, el primero hasta el 31 de diciembre y el segundo a partir del 1 de enero, con una reducción de la jornada de una hora diaria, desde el 26 de diciembre hasta el cinco de enero.

El disfrute de los puentes se hará de forma que no se produzca merma en los servicios, por ello, el trabajador que no disfrutara los días correspondientes al citado puente, lo hará posteriormente por la misma cantidad de días.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio disfrutaran de un horario de verano desde el 16 de junio al 15 de septiembre con una reducción de 1 hora diaria al final de la jornada laboral.

No obstante, se estará, en cuanto a todo lo regulado en este artículo, referente a puentes y turnos de permisos, a la regulación estatal y autonómica vigente en cada momento.

ARTÍCULO 6.- JORNADA LABORAL.

6.1- Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientos cuarenta y siete horas anuales.

6.2- Jornada Reducida.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.
- Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.
- En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

6.3- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo están retribuidos en el complemento salarial. Tan sólo los servicios extraordinarios en horario nocturno tendrán carácter especial en su retribución. En aquellos puestos donde se

acredite, a partir de una edad, una deficiencia física o psíquica que repercuta en el desempeño de las funciones inherentes al mismo, se estudiará la solicitud formulada por el trabajador afectado.

6.4. Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

6.5. Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sea negociado con los trabajadores afectados.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico.

6.6- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos.

En aquellos puestos que precisen de horarios específicos los cuadrantes y calendarios referentes a la jornada laboral se harán con una antelación mínima de un mes y serán consensuados entre los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 7.- VACACIONES

7.1- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de 1 mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicios o de forma proporcional al tiempo efectivo de servicios, no considerándose hábiles los sábados y se disfrutarán en aquellos periodos que se acuerden en función de las necesidades del servicio y de las preferencias de los trabajadores, debiendo disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años, que se hará efectivo a partir del año natural al cumplimiento de la antigüedad. No obstante se estará a la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

La Mancomunidad aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Órganos de Representación, y con antelación al 31 de junio. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal. Para procurar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores/as, se garantiza siempre que se solicite, el disfrute de al menos una quincena u once días hábiles en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Convenio, previa aprobación del órgano competente.

Si llegara el periodo vacacional y algún trabajador se encuentra de baja laboral, quedará suspendido en tanto en cuanto el trabajador obtenga el alta médica. Así mismo, en el caso de baja por maternidad, cuando coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad.

7.2- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral.

No obstante, todo lo dispuesto estará sujeto a la legislación vigente en cada momento, procediéndose a la restitución de estos derechos sin necesidad de negociación previa.

ARTÍCULO 8.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

8.1- Permiso de paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija del trabajador, se concederá un permiso de quince días a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se ampliará si así lo establece cualquier norma de aplicación que entre en vigor con posterioridad a la aprobación del presente texto.

8.2- En el caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y cinco días cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad. No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.3- En el caso de fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y cinco días cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad. No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.4- Traslado de domicilio sin cambio de residencia.

Un día de permiso y se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles. No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.5- Exámenes finales.

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará al Departamento de Personal.

8.6- Lactancia de hijo menor de 12 meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, las trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Mancomunidad con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8.7- Fecundación asistida.

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento. No obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación que le sea de aplicación.

8.8- Maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas interrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a 1 año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien 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 períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

8.9- El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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 1 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 1 mes.

8.10- Asuntos particulares.

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. Además los trabajadores tendrán derecho a permisos particulares adicionales por antigüedad de hasta dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud anticipada a la Presidencia y respetando siempre las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos tendrá que ser argumentada por el responsable, y notificada al solicitante en un plazo máximo de dos días desde su petición.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año, en razón de 6 días por cada 365 días trabajado.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con dos días de antelación, salvo situación de urgencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con siete días de antelación.

De forma excepcional y atendiendo a las necesidades del servicio, no se hubieran podido disfrutar en el período establecido para ello, se podrá hacer uso del permiso en los seis primeros meses del año siguiente.

No obstante, en este punto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.11- Permisos sindicales.

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente y el presente Acuerdo.

8.12- Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo. De dos días si es fuera de la provincia, aunque se estará a la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.13- Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

el correspondiente registro público, aunque estará sujeto a lo que establezca la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.14- Deber inexcusable de carácter público.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Presidencia. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

8.15- Por razones personales.

Para asistencia, en una clínica pública o privada, a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 18 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente. No obstante, se aplicará la regulación que establezca la legislación vigente en cada momento.

8.16- Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

ARTÍCULO 9.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por asuntos propios, en puestos consolidados o recogidos en la relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad, se concederán, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 12 meses, a razón de 2 meses por cada año trabajado en la Mancomunidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que en ningún caso podrá enlazarse con las vacaciones anuales.

Este beneficio podrá disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de tres años al menos, y no haya disfrutado este permiso durante un período de tres años.

ARTÍCULO 10. - MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

- a) En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán ausencias al puesto de trabajo injustificadas en caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable o se archivase el expediente sin sanción alguna, reintegrándose a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes, tendrá derecho al cobro de las retribuciones básicas, sin perjuicio al derecho de las retribuciones íntegras de ese periodo en caso de ser absuelto. Ante la detención con culpabilidad de cualquier empleado, antes de iniciar expediente recibirá informe preceptivo de los delegados sindicales.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido por cualquier causa, el derecho a la licencia no retribuida durante el periodo de privación de libertad, siempre que no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario y sin perjuicio de las limitaciones legamente establecidas para las excedencias voluntarias.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de partidos políticos y secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

- b) En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

ARTÍCULO 11. – EXCEDENCIAS

11.1.- Excedencia voluntaria.-

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto "d" del presente artículo. Siendo la reincorporación inmediata al cese de sus funciones como cargo público.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince. (R.D. 365/1995).

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

En el caso de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular se modifica la situación actual ampliando el reingreso del trabajador al servicio activo sin límite hasta la jubilación en adaptación de la legislación vigente.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

d) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

11.2.- Excedencia forzosa.

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal laboral.

CAPÍTULO III. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL LABORAL DE NUEVO INGRESO.

a) La selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

en la normativa vigente, (Ley 39/15, de 1 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo y el Estatuto de los Trabajadores) y por las normas establecidas en el presente Convenio colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Presidencia deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

c) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

d) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición; la fase de oposición constará, como máximo, de tres ejercicios obligatorios, eliminatorios o no según se determine en las bases de la convocatoria, a los que podrán añadirse los voluntarios que se estimen convenientes. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

e) En ningún caso, la valoración de los méritos podrá ser superior al 45 % de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición (aplicada a la puntuación obtenida en la totalidad de dicha fase).

ARTÍCULO 13.- PROMOCIÓN INTERNA.

13.1.- La Mancomunidad facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras de grupo superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición.

13.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

13.3.- En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones de la Mancomunidad durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que la Mancomunidad pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser informada a la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

13.4.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

No obstante, se respetará lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ARTÍCULO 14.- FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Mancomunidad podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando se constate una antigüedad en el puesto de origen de al 18 meses. El desempeño de funciones de categoría superior será por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado, salvo pacto entre las partes.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 15. – FORMACIÓN.

16.1- Plan de formación

Se establecerán los medios adecuados para fomentar la formación de los trabajadores mediante la colaboración con otras instituciones públicas. La asistencia a estos cursos de formación, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en su jornada de trabajo en un tercio de la duración del curso si se realizasen fuera del horario de trabajo.

16.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE o relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo, lo comunicarán a la Presidencia al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPITULO IV: DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 16.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación al que haya superado 1 año consecutivo de relación laboral (o cuya relación laboral se formalice por una duración superior a un año).

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS.....	120 €
NUPCIALIDAD.....	120 €
GUARDERÍA Y PREESCOLAR, por hijo y curso escolar.....	150 €
PRIMARIA, por hijo y curso escolar.....	160 €
E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., por hijo y curso escolar.....	170 €

ESTUDIOS SUPERIORES: se abonará una cuantía anual por un importe máximo de 400 €, que corresponderá al 75% del precio de la matrícula de las asignaturas o curso completo en las que se inscriba el trabajador e hijos, siendo necesario para cobrar esta ayuda el acreditar documentalmente el haber superado dichas asignaturas o curso completo.

TITULOS IMPARTIDOS POR LA UNIVERSIDAD (Licenciaturas, Grados, Masters, Especialistas, Cursos de Tercer Ciclo etc.): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada que formulen los trabajadores y que guarden relación con el desempeño del puesto de trabajo, y resulten necesarias para el mismo, estimándose en 700 € el importe máximo de la ayuda, establecida en el 50% del coste anual de matrícula, y con los mismos requisitos de aprovechamiento que en el caso anterior.

Estas ayudas para la enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora y descendientes en primer grado.

Para solicitar esta ayuda, junto con la solicitud se deberá aportar: Copia del DNI

Copia del libro de familia

Copia certificada de minusvalía, en su caso

Declaración del IRPF del ejercicio inmediatamente anterior, en su caso.

ARTÍCULO 17.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La Mancomunidad podrá adelantar al trabajador que así lo solicite, como máximo, dos mensualidades brutas, debiendo ser devuelto dicho anticipo por el trabajador en un plazo máximo de 24 meses.

ARTÍCULO 18.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

La Mancomunidad, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma al representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 19.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Mancomunidad se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma al representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 20.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La Mancomunidad se obliga a prestar asistencia jurídica a todo su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTÍCULO 21.- PREMIO DE JUBILACIÓN O INVALIDEZ PERMANENTE.

El trabajador que por edad cause baja en la Mancomunidad y pase a jubilarse o por invalidez permanente sobrevenida, tendrá derecho al pago de 100 € netos, por año de servicio realizado.

ARTÍCULO 22.- PREMIO A LA PERMANENCIA.

La Mancomunidad premiará con 600 € al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 21 años de antigüedad, con 900 € cuando cumpla los 25 años de antigüedad, con 1000 € cuando cumpla los 30 años de antigüedad respectivamente en la Mancomunidad.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, éste será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente.

ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de exigir a la Seguridad Social la compensación que recoge la normativa vigente en este sentido.

No obstante, se aplicará en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO V: SALUD LABORAL

ARTÍCULO 24.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1.- Los Delegados de Prevención tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación.

Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

La Mancomunidad dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

2.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner

en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

- a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3.- La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

- b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo.

Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

ARTÍCULO 25.- RECONOCIMIENTO MÉDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- Se efectuará al ingreso y anualmente un reconocimiento médico a todo el personal de la Entidad, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo, así como que se realice dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 26.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área de la Mancomunidad por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPITULO VI: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 27.- DELEGADO DE PERSONAL.

El Delegado de Personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Mancomunidad para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados. Para el ejercicio de sus funciones tendrá un crédito horario sindical de quince horas al mes, no siendo computables aquellas horas utilizadas cuando son convocados por la Corporación.

ARTÍCULO 28.- ÓRGANO COLEGIADO DE REPRESENTACIÓN.

Atendiéndonos al artículo 40 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, se procede a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en la Mancomunidad.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas con un mínimo de 1 representante por sección sindical.

Dichos representantes serán nombrados por sus respectivas organizaciones sindicales, pudiendo ser sustituidos a juicio de las mismas.

ARTÍCULO 29.- COMPETENCIAS SINDICALES.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras. El Delegado de Personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Delegado de Personal.
- c) Disponer la sección sindical de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, cuyo reparto será consensuada entre sus miembros, así como de tiempo extraordinario para la resolución de problemas puntuales que pudieran surgir. Siempre con conocimiento y autorización de los responsables de área.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad Sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
- e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los representantes de los trabajadores, remitiéndoles el correspondiente Orden del Día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.
- f) La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales.

- g) Se permitirá en todos los centros de trabajo la colocación de anuncios sindicales en los tablones de anuncios correspondientes.
- h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

ARTÍCULO 30.- OBLIGACIONES SINDICALES.

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

ARTÍCULO 31.- ASAMBLEAS.

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este Convenio o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Presidente autorizará la convocatoria en los locales de la Entidad, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

ARTÍCULO 32.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas. Estas secciones sindicales serán representadas por un delegado sindical con los mismos derechos y deberes que los Delegados de Personal.

Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las Secciones Sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias de la Entidad, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

La Mancomunidad habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. La cuantía del importe será remitido a la Sección

Sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados.

Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y la Mancomunidad facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPITULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO INTERIOR

ARTÍCULO 33.- FALTAS

Las faltas cometidas por los empleados en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves o muy graves.

SON FALTAS LEVES:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La incorrección con el público, superiores y compañeros o subordinados.
- c) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado, siempre que no sean calificados como grave o muy grave.

SON FALTAS GRAVES:

- a) La falta de desobediencia debida a superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de los subordinados.
- e) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- f) La intervención en procedimientos administrativos cuando se den causas de abstención legalmente señaladas.
- g) La grave desconsideración con los superiores.
- h) La adopción de acuerdos o emisión de informes manifiestamente ilegales cuando estos causen perjuicios a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento cuando afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido sancionadas leves.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la administración.
- p) La falta grave de consideración a los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

SON FALTAS MUY GRAVES:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

- b) Toda actuación que suponga discriminación por motivo de la raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h) El incumplimiento de normas de incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho a huelga.
- k) La participación en huelgas a los que la tengan prohibida expresamente por ley.
- l) El incumplimiento de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas grave en un período de un año.

ARTÍCULO 34.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio de la Mancomunidad tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, en la que se ejerza violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, creando un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

ARTÍCULO 35.- SANCIONES.

36.1.- El régimen disciplinario del personal funcionario será el de la legislación laboral procedente, aunque el procedimiento a seguir será el establecido por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

36.2.- Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

36.3.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

36.4.- Por razón de las faltas descritas podrán interponerse:

a) falta leve: apercibimiento y, en su caso, deducción proporcional de retribuciones.

b) falta grave: deducción proporcional de retribuciones o suspensión de funciones de hasta tres años.

c) Falta muy grave: suspensión de funciones de tres años y un día hasta seis años o separación del servicio.

ARTÍCULO 36.- PRESCRIPCIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos y las leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiese cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante más de un mes por causa no imputable al empleado sujeto al procedimiento.
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos, y las leves al año. El plazo de prescripción volverá a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma, si se hubiese comenzado.

ARTÍCULO 37.-CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

- 1.- El empleado podrá obtener la cancelación de la sanción impuesta siempre que hubiera observado buena conducta y transcurrido seis años en el caso de las muy graves, dos en las graves y seis meses en las leves.
- 2.- La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación duplicarán su duración.
- 3.- El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito de solicitud formulado por el empleado sancionado.

CAPITULO VIII: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 38.- RETRIBUCIONES.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo concordancia con toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 39.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo. b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación, con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

GRUPOS DE CLASIFICACION

GRUPO A1 y A2, GRUPO B, GRUPO C1 y C2, GRUPO E

b) Concepto de antigüedad consistente en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso

correspondería al grupo de clasificación al que equivale la categoría del trabajador, que se determine anualmente por la Ley de Presupuestos General del Estado. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento necesitará de previa solicitud por parte del trabajador.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, en base a lo dispuesto en la ley de presupuestos generales del Estado.

ARTÍCULO 40.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

La estructura de las retribuciones complementarias será:

a) Complementos, pluses, etc...

b) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

En todo caso el cómputo total de las retribuciones por complementos, pluses, etc..., deberá sumar idéntica cuantía que el total de los complementos establecidos para el personal funcionario de la misma categoría, estableciéndose en dos periodos de 12 meses. La primera a la entrada en vigor del presente convenio y la segunda 12 meses después.

Se aplicará esta equiparación, anteriormente reseñada, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad en la Mancomunidad superior a 18 meses.

ARTÍCULO 41.- RETRIBUCIONES DIFERIDAS.

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

ARTÍCULO 42.- REVISIÓN SALARIAL.

Con efectos 1 de enero de cada año se actualizarán las retribuciones según lo dispuesto por la Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 43.- INDEMNIZACIONES.

44.1.- Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las cantidades recogidas legalmente.

En cualquier caso y con las debidas garantías la Mancomunidad evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

44.2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad establecida en la legislación vigente en cada momento. Del mismo modo, cuando durante el desplazamiento el trabajador deba utilizar el servicio de aparcamiento de pago, se le abonará el

importe de dicho aparcamiento previa entrega del ticket correspondiente.

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente en concepto de desplazamiento al trabajador cuyo vehículo privado sea el utilizado para el viaje.

44.3.- Tanto en los casos recogidos en el apartado 44.1. como en el 44.2., el pago al trabajador, a cargo de la Mancomunidad, no excederá más de 1 mes contado a partir de la presentación del justificante o petición oportuna.

44.4.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

44.5.- Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, en coincidencia con jornada de descanso, le será concedido un día de descanso, además de las indemnizaciones reguladas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 44.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Los excesos de jornada con carácter periódico quedan totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio por causas justificadas, y siempre que el trabajador haya compensado su jornada básica semanal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico o por el Presidente o Vocal correspondiente, y no superando en ningún caso el máximo de 80 horas por cada trabajador afectado.

El trabajador podrá optar por acordar la sustitución del pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo disfrutadas de lunes a viernes, sin incluir festivos. Cuando por necesidades del servicio, durante el disfrute de vacaciones o días de permiso, el trabajador tuviese que incorporarse al puesto de trabajo, se le compensará con 2 horas de descanso por cada hora trabajada. Se realizará una liquidación de estos servicios extraordinarios mensualmente.

Los servicios extraordinarios realizados entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas.

Las horas nocturnas, así como las realizadas en sábados, domingos, festivos y cuando por necesidades del servicios, durante el disfrute de vacaciones o días de permiso, el trabajador tuviese que incorporarse al puesto de trabajo serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada e igual valor doble en caso de abonárselas.

En todo caso los servicios extraordinarios serán abonados o compensados por tiempo equivalente de descanso, por opción del trabajador, siempre respetando el número máximo de horas establecido legalmente.

No obstante, lo aquí establecido se adaptará en todo momento a la legislación vigente, estatal y autonómica.

ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS DE EMPLEO

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses dentro del periodo de un año, y ocho meses dentro del periodo de dos años, puede reclamar ante la Corporación la

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

clasificación profesional adecuada a la que optará mediante el correspondiente proceso selectivo de promoción interna u oposición libre.

Cuando por motivo de sustitución de bajas médicas o vacaciones se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de las retribuciones complementarias entre la categoría asignada y la función que realmente realiza. El trabajador tiene derecho a percibir la retribución superior correspondiente a las funciones efectivamente realizadas durante el tiempo que desempeñe dichas funciones.

En ningún caso se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tenga reconocida.

CAPITULO IX: CATEGORÍA PROFESIONAL

ARTÍCULO 46.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales de las personas trabajadoras de la Mancomunidad se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo A. Estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Título de técnico superior.

Grupo C1. Título de Bachiller o técnico, (FP2, Acceso a la Universidad o equivalente).

Grupo C2. Título de Graduado en educación secundaria obligatoria, (graduado Escolar, FP1 o equivalente).

Grupo E. (Agrupaciones Profesionales) no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

CAPITULO X: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 47.- CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de ingreso del personal, y lo dispuesto en el EBEP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la Administración del Estado o la Autonómica y que sean de aplicación a la Administración Local, pasarán a formar parte del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente Convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con

carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias y a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-

A los trabajadores afectados por este Convenio les será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que la Mancomunidad utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla de la Mancomunidad. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla de la Entidad.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro de la Mancomunidad, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Torre del Mar, ____ de _____ de ____

EL PRESIDENTE

EL REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES

Fdo. Gregorio A. Campos Marfil

Fdo. José Antonio Pastor Robles"

Se da cuenta del Acuerdo Socio-Económico de los funcionarios de la Mancomunidad:

**“ACUERDO SOCIOECONÓMICO DE FUNCIONARIOS DE LA
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA DEL SOL-
AXARQUIA**

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

_____ Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

Se regirá por el presente acuerdo colectivo los trabajadores que presten sus servicios en todo el ámbito de la actividad de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol-Axarquía y sus Organismos Autónomos, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas funcionarios/as de los mismos. Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Acuerdo Colectivo el personal que preste sus servicios en Empresas Públicas, quienes se regirán por sus propios convenios colectivos o, en su defecto, por los convenios provinciales o sectoriales que les resulten de aplicación.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo, a pesar de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la provincia de Málaga, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2018, tras su negociación y posterior aprobación por el Pleno de la Corporación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2021, debiendo ser denunciado, al menos, con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia, sin perjuicio de que se entenderá prorrogado tácitamente por período de años sucesivos en caso de no ser denunciado.

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

3.1.- Los firmantes del presente acuerdo constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, Estará formada por 2 miembros en representación de la Corporación y 2 miembros en representación de los trabajadores y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente acuerdo.

La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del acuerdo.

Cada parte podrá estar asistida de los asesores que crea conveniente, que actuarán con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este acuerdo colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente acuerdo colectivo que pueda afectar a su contenido.
- d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados, y en su caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al Organismo que legalmente corresponda, para su interpretación sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

ARTÍCULO 4.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Acuerdo se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente acuerdo sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 5.- CALENDARIO LABORAL

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Vélez-Málaga. Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, el 22 de mayo, que si cayera en sábado o domingo se pasaría al primer día hábil siguiente. Así mismo, los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de inhábiles y retribuidos.

El personal incluido en el presente acuerdo disfrutará de tres días libres en Semana Santa y del correspondiente turno en Navidad. En estos casos, el disfrute se llevará a cabo de manera que se harán los turnos necesarios que garanticen el cumplimiento de los servicios. En este sentido, respecto los turnos de Navidad, se establecerán dos, el primero hasta el 31 de diciembre y el segundo a partir del 1 de enero, con una reducción de la jornada de una hora diaria, desde el 26 de diciembre hasta el cinco de enero.

El disfrute de los puentes se hará de forma que no se produzca merma en los servicios, por ello, el funcionario que no disfrutare los días correspondientes al citado puente, lo hará posteriormente por la misma cantidad de días.

Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

Todos los trabajadores acogidos al presente acuerdo disfrutaran de un horario de verano desde el 16 de junio al 15 de septiembre con una reducción de 1 hora diaria al final de la jornada laboral.

No obstante, se estará, en cuanto a todo lo regulado en este artículo, referente a puentes y turnos de permisos, a la regulación estatal y autonómica vigente en cada momento.

ARTÍCULO 6.- JORNADA LABORAL.

6.1- Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada general será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil setecientos cuarenta y siete horas anuales.

6.2- Jornada Reducida.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.
- Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.
- En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

6.3- Turno de noche.

A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquél que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo están retribuidos en el complemento específico. Tan sólo los servicios extraordinarios en horario nocturno tendrán carácter especial en su retribución. En aquellos puestos donde se acredite, a partir de una edad, una deficiencia física o psíquica que repercuta en el desempeño de las funciones inherentes al mismo, se estudiará la solicitud formulada por el trabajador afectado.

6.4. Descanso Intermedio.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

6.5. Descanso Semanal.

Todos los trabajadores dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sea negociado con los trabajadores afectados.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económicamente en el complemento específico.

6.6- Turnos.

Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos.

En aquellos puestos que precisen de horarios específicos los cuadrantes y

calendarios referentes a la jornada laboral se harán con una antelación mínima de un mes y serán consensuados entre los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 7.- VACACIONES

7.1- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de 1 mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicios o de forma proporcional al tiempo efectivo de servicios, no considerándose hábiles los sábados y se disfrutarán en aquellos periodos que se acuerden en función de las necesidades del servicio y de las preferencias de los trabajadores, debiendo disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años, que se hará efectivo a partir del año natural al cumplimiento de la antigüedad. No obstante se estará a la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

La Mancomunidad aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los Organos de Representación, y con antelación al 31 de junio. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal. Para procurar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores/as, se garantiza siempre que se solicite, el disfrute de al menos una quincena u once días hábiles en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Se podrán presentar planes de vacaciones especiales para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del Acuerdo, previa aprobación del órgano competente.

Si llegara el periodo vacacional y algún trabajador se encuentra de baja laboral, quedará suspendido en tanto en cuanto el trabajador obtenga el alta médica. Así mismo, en el caso de baja por maternidad, cuando coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad.

7.2- Disfrute obligado de las vacaciones

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral.

No obstante, todo lo dispuesto estará sujeto a la legislación vigente en cada momento, procediéndose a la restitución de estos derechos sin necesidad de negociación previa.

ARTÍCULO 8.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

8.1- Permiso de paternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija del trabajador, se concederá un permiso de quince días a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se ampliará si así lo establece cualquier norma de aplicación que entre en vigor con posterioridad a la aprobación del presente texto.

8.2- En el caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y cinco días cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del accidente o enfermedad graves de un familiar

dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad.

No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.3- En el caso de fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia del trabajador y cuatro cuando sea en distinta localidad.

No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.4- Traslado de domicilio sin cambio de residencia.

Un día de permiso y se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles. No obstante, a este respecto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.5- Exámenes finales.

Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario del trabajo del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en su caso de duda o de que no exista conformidad se consultará al Departamento de Personal.

8.6- Lactancia de hijo menor de 12 meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, las trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Mancomunidad con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8.7- Fecundación asistida.

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento. No obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación que le sea de aplicación.

8.8- Maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas interrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a 1 año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien 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 períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma interrumpida.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de

trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

8.9- El trabajador que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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 1 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 1 mes.

8.10- Asuntos particulares.

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. Además los trabajadores tendrán derecho a permisos particulares adicionales por antigüedad de hasta dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Se podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud anticipada a la Presidencia y respetando siempre las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos tendrá que ser argumentada por el responsable, y notificada al solicitante en un plazo máximo de dos días desde su petición.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año, en razón de 6 días por cada 365 días trabajado.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con dos días de antelación, salvo situación de urgencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con siete días de antelación.

De forma excepcional y atendiendo a las necesidades del servicio, no se hubieran podido disfrutar en el período establecido para ello, se podrá hacer uso del permiso en los seis primeros meses del año siguiente.

No obstante, en este punto se estará a lo dispuesto en la legislación estatal o autonómica que le sea de aplicación.

8.11- Permisos sindicales.

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente y el presente Acuerdo.

8.12- Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo. De dos días si es fuera de la provincia, aunque se estará a la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.13- Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, aunque estará sujeto a lo que establezca la legislación que le sea de aplicación en cada momento.

8.14- Deber inexcusable de carácter público.

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Presidencia. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

8.15- Por razones personales.

Para asistencia, en una clínica pública o privada, a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 18 años, y de familiares de primer grado, segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente. No obstante, se aplicará la regulación que establezca la legislación vigente en cada momento.

8.16- Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

ARTÍCULO 9.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Por asuntos propios, en puestos consolidados o recogidos en la relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad, se concederán, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 12 meses, a razón de 2 meses por cada año trabajado en la Mancomunidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que en ningún caso podrá enlazarse con las vacaciones anuales.

Este beneficio podrá disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de tres años al menos, y no haya disfrutado este permiso durante un periodo de tres años.

ARTÍCULO 10. - MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

a) En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán ausencias al puesto de trabajo injustificadas en caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable o se archivase el expediente sin sanción alguna, reintegrándose a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes, tendrá derecho al cobro de las retribuciones básicas, sin perjuicio al derecho de las retribuciones íntegras de ese periodo en caso de ser absuelto. Ante la detención con culpabilidad de cualquier empleado, antes de iniciar expediente recibirá informe preceptivo de los delegados sindicales.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido por cualquier causa, el derecho a la licencia no retribuida durante el período de privación de libertad, siempre que no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario y sin perjuicio de las limitaciones legamente establecidas para las excedencias voluntarias.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de partidos políticos y secciones sindicales, la Corporación antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

b) En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

ARTÍCULO 11. – EXCEDENCIAS

Se concederán de acuerdo a lo preceptuado en el TÍTULO VI, Situaciones administrativas, del EBEP. Así:

11.1.- Excedencia voluntaria.-

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto "d" del presente artículo. Siendo la reincorporación inmediata al cese de sus funciones como cargo público.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince. (R.D. 365/1995)

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

En el caso de la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular se modifica la situación actual ampliando el reingreso del funcionario al servicio activo sin límite hasta la jubilación en adaptación de la legislación vigente.

c) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

d) Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

11.2.- Excedencia forzosa.

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario.

CAPÍTULO III. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL FUNCIONARIO DE NUEVO INGRESO.

a) La selección de personal funcionario de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 39/15, de 1 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo y el Estatuto Básico del Empleado Público) y por las normas establecidas en el presente Acuerdo Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Presidencia deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

c) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección.

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

d) Cuando se elija como sistema de selección la oposición o el concurso-oposición; la fase de oposición constará, como máximo de tres ejercicios obligatorios y eliminatorios. Las pruebas las determinará el tribunal media hora antes del inicio de las mismas. Los ejercicios de que conste la oposición se realizarán, con carácter general y siempre que resulte posible, garantizando el anonimato de los aspirantes.

e) En ningún caso, la valoración de los meritos podrá ser superior al 45 % de la puntuación máxima prevista en la fase de oposición (aplicada a la puntuación obtenida en la totalidad de dicha fase).

ARTÍCULO 13.- PROMOCIÓN INTERNA.

13.1.- La Mancomunidad facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras de grupo superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición.

13.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, deberán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

13.3.- En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., será convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los

tablonos de la Mancomunidad durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que la Mancomunidad pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser informada a la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

13.4.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

No obstante, se respetará lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ARTÍCULO 14.- FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Mancomunidad podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando se constate una antigüedad en el puesto de origen de al 18 meses. El desempeño de funciones de categoría superior será por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado, salvo pacto entre las partes.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 15. – FORMACIÓN.

16.1- Plan de formación

Se establecerán los medios adecuados para fomentar la formación de los trabajadores mediante la colaboración con otras instituciones públicas. La asistencia a estos cursos de formación, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en su jornada de trabajo en un tercio de la duración del curso si se realizasen fuera del horario de trabajo.

16.2- Realización de estudios

Todos los trabajadores que realicen estudios reglados por la LOGSE o relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo, lo comunicarán a la Presidencia al objeto de que se les conceda facilidad para su realización: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

CAPITULO IV: DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 16.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación al que haya superado 1 año consecutivo de relación laboral (o cuya relación laboral se formalice por una duración superior a un año).

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente:

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS.....	120 €
NUPCIALIDAD.....	120 €
GUARDERÍA Y PREESCOLAR, por hijo y curso escolar.....	150 €
PRIMARIA, por hijo y curso escolar.....	160 €
E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., por hijo y curso escolar.....	170 €

ESTUDIOS SUPERIORES: se abonará una cuantía anual por un importe máximo de 400 €, que corresponderá al 75% del precio de la matrícula de las asignaturas o curso completo en las que se inscriba el trabajador e hijos, siendo necesario para cobrar esta ayuda el acreditar documentalmente el haber superado dichas asignaturas o curso completo.

TITULOS IMPARTIDOS POR LA UNIVERSIDAD (Licenciaturas, Grados, Masters, Especialistas, Cursos de Tercer Ciclo etc.): La Comisión de Vigilancia estudiará y acordará, en su caso, las peticiones relativas a aquellos otros títulos de formación no reglada que formulen los trabajadores y que guarden relación con el desempeño del puesto de trabajo, y resulten necesarias para el mismo, estimándose en 700 € el importe máximo de la ayuda, establecida en el 50% del coste anual de matrícula, y con los mismos requisitos de aprovechamiento que en el caso anterior.

Estas ayudas para la enseñanza se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora y descendientes en primer grado.

Para solicitar esta ayuda, junto con la solicitud se deberá aportar: Copia del DNI

Copia del libro de familia

Copia certificada de minusvalía, en su caso

Declaración del IRPF del ejercicio inmediatamente anterior, en su caso.

ARTÍCULO 17.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

La Mancomunidad podrá adelantar al trabajador que así lo solicite, como máximo, dos mensualidades brutas, debiendo ser devuelto dicho anticipo por el trabajador en un plazo máximo de 24 meses.

ARTÍCULO 18.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

La Mancomunidad, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 30.000 € por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma al representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 19.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Mancomunidad se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma al representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 20.- ASISTENCIA JURÍDICA.

La Mancomunidad se obliga a prestar asistencia jurídica a todo su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTÍCULO 21.- PREMIO DE JUBILACIÓN O INVALIDEZ PERMANENTE.

El trabajador que por edad cause baja en la Mancomunidad y pase a jubilarse o por invalidez permanente sobrevenida, tendrá derecho al pago de 100 € netos, por año de servicio realizado.

ARTÍCULO 22.- PREMIO A LA PERMANENCIA.

La Mancomunidad premiará con 600 € al trabajador o trabajadora cuando cumpla los 21 años de antigüedad, con 900 € cuando cumpla los 25 años de antigüedad, con 1000 € cuando cumpla los 30 años de antigüedad respectivamente en la Mancomunidad.

Si fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, éste será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente.

ARTÍCULO 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente, sin perjuicio de exigir a la Seguridad Social la compensación que recoge la normativa vigente

en este sentido.

No obstante, se aplicará en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO V: SALUD LABORAL

ARTÍCULO 24.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1.- Los Delegados de Prevención tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación.

Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo /campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

La Mancomunidad dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

2.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.

c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3.- La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad. Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo.

Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

ARTÍCULO 25.- RECONOCIMIENTO MÉDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.

1.- Se efectuará al ingreso y anualmente un reconocimiento médico a todo el personal de la Entidad, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2.- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3.- El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4.- La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo, así como que se realice dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 26.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área de la Mancomunidad por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPITULO VI: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 27.- DELEGADO DE PERSONAL.

El Delegado de Personal es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Mancomunidad para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados. Para el ejercicio de sus funciones tendrá un crédito horario sindical de quince horas al mes, no siendo computables aquellas horas utilizadas cuando son convocados por la Corporación.

ARTÍCULO 28.- ÓRGANO COLEGIADO DE REPRESENTACIÓN.

Atendiéndonos al artículo 40 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, se procede a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en la Mancomunidad.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas con un mínimo de 1 representante por sección sindical.

Dichos representantes serán nombrados por sus respectivas organizaciones sindicales, pudiendo ser sustituidos a juicio de las mismas.

ARTÍCULO 29.- COMPETENCIAS SINDICALES.

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras. El Delegado de Personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Delegado de Personal.
- c) Disponer la sección sindical de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, cuyo reparto será consensuada entre sus miembros, así como de tiempo extraordinario para la resolución de problemas puntuales que pudieran surgir. Siempre con conocimiento y autorización de los responsables de área.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad Sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
- e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los representantes de los trabajadores, remitiéndoles el correspondiente Orden del Día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.
- f) La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales.
- g) Se permitirá en todos los centros de trabajo la colocación de anuncios sindicales en los tabloneros de anuncios correspondientes.
- h) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

ARTÍCULO 30.- OBLIGACIONES SINDICALES.

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

ARTÍCULO 31.- ASAMBLEAS.

Las convocatorias de Asamblea General a nivel de todos los servicios podrá efectuarse por el Órgano Colegiado de Representación de los trabajadores, a instancia de un 33% de firmas de trabajadores acogidos a este Acuerdo o cualquiera de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, significando que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

Las asambleas de servicios podrán ser convocadas por el Órgano Colegiado de Representación de los Trabajadores, a instancia del 33% de los trabajadores acogidos a este servicio, o por las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Se significa, al igual que en el párrafo anterior, que se podrá convocar un máximo de una asamblea al trimestre por esta vía.

El Presidente autorizará la convocatoria en los locales de la Entidad, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

ARTÍCULO 32.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas. Estas secciones sindicales serán representadas por un delegado sindical con los mismos derechos y deberes que los Delegados de Personal.

Son funciones de las Secciones Sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.

Las Secciones Sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias de la Entidad, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

La Mancomunidad habilitará todos los medios necesarios para que puedan ser descontados del sueldo, previa autorización de los interesados, las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. La cuantía del importe será remitido a la Sección Sindical, así como relación nominal mensual de los descuentos efectuados.

Las Secciones Sindicales podrán convocar reuniones de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y la Mancomunidad facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

CAPITULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO INTERIOR

ARTÍCULO 33.- FALTAS

Las faltas cometidas por los empleados en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves,

Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

graves o muy graves.

SON FALTAS LEVES:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La incorrección con el público, superiores y compañeros o subordinados.
- c) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado, siempre que no sean calificados como grave o muy grave.

SON FALTAS GRAVES:

- a) La falta de desobediencia debida a superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de los subordinados.
- e) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- f) La intervención en procedimientos administrativos cuando se den causas de abstención legalmente señaladas.
- g) La grave desconsideración con los superiores.
- h) La adopción de acuerdos o emisión de informes manifiestamente ilegales cuando estos causen perjuicios a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento cuando afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido sancionadas leves.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la administración
- p) La falta grave de consideración a los administrados.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

SON FALTAS MUY GRAVES:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por motivo de la raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h) El incumplimiento de normas de incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho a huelga.
- k) La participación en huelgas a los que la tengan prohibida expresamente por ley
- l) El incumplimiento de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas grave en un período de un año.

ARTÍCULO 34.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio de la Mancomunidad tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, en la que se ejerza violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, creando un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

ARTÍCULO 35.- SANCIONES.

36.1.- El régimen disciplinario del personal funcionario será el de la legislación laboral procedente, aunque el procedimiento a seguir será el establecido por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

36.2.- Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

36.3.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

36.4.- Por razón de las faltas descritas podrán interponerse:

- a) falta leve: apercibimiento y, en su caso, deducción proporcional de retribuciones.
- b) falta grave: deducción proporcional de retribuciones o suspensión de funciones de hasta tres años.
- c) Falta muy grave: suspensión de funciones de tres años y un día hasta seis años o separación del servicio.

ARTÍCULO 36.- PRESCRIPCIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES.

Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga (Málaga) España
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos y las leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiese cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante más de un mes por causa no imputable al empleado sujeto al procedimiento.
2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos, y las leves al año. El plazo de prescripción volverá a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma, si se hubiese comenzado.

ARTÍCULO 37.-CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

- 1.- El empleado podrá obtener la cancelación de la sanción impuesta siempre que hubiera observado buena conducta y transcurrido seis años en el caso de las muy graves, dos en las graves y seis meses en las leves.
- 2.- La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación duplicarán su duración.
- 3.- El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito de solicitud formulado por el empleado sancionado.

CAPITULO VIII: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 38.- RETRIBUCIONES.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal funcionario, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

- a) Básicas.
- b) Complementarias.

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

ARTÍCULO 39.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

- a) Sueldo. b) Trienios.
 - c) Pagas extraordinarias.
- a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

GRUPOS DE CLASIFICACION

GRUPO A1 y A2, GRUPO B, GRUPO C1 y C2, GRUPO E

- b) Concepto de antigüedad consistente en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la

que en su caso correspondería al grupo de clasificación al que equivale la categoría del trabajador, que se determine anualmente por la Ley de Presupuestos General del Estado. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento necesitará de previa solicitud por parte del trabajador.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, en base a lo dispuesto en la ley de presupuestos generales del Estado.

ARTÍCULO 40.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

La estructura de las retribuciones complementarias será:

a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla de la Mancomunidad, remitiéndose listado a las secciones sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

ARTÍCULO 41.- RETRIBUCIONES DIFERIDAS.

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

ARTÍCULO 42.- REVISIÓN SALARIAL.

Con efectos 1 de enero de cada año se actualizarán las retribuciones según lo dispuesto por la Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 43.- INDEMNIZACIONES.

44.1.- Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán como máximo las cantidades recogidas legalmente.

En cualquier caso y con las debidas garantías la Mancomunidad evitará que se produzca

perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

44.2.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad establecida en la legislación vigente en cada momento. Del mismo modo, cuando durante el desplazamiento el trabajador deba utilizar el servicio de aparcamiento de pago, se le abonará el importe de dicho aparcamiento previa entrega del ticket correspondiente.

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente en concepto de desplazamiento al trabajador cuyo vehículo privado sea el utilizado para el viaje.

44.3.- Tanto en los casos recogidos en el apartado 44.1. como en el 44.2., el pago al trabajador, a cargo de la Mancomunidad, no excederá más de 1 mes contado a partir de la presentación del justificante o petición oportuna.

44.4.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

44.5.- Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, en coincidencia con jornada de descanso, le será concedido un día de descanso, además de las indemnizaciones reguladas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 44.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Los excesos de jornada con carácter periódico quedan totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio por causas justificadas, y siempre que el trabajador haya compensado su jornada básica semanal, conforme a lo establecido en el Estatuto básico del empleado público, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico o por el Presidente o Vocal correspondiente, y no superando en ningún caso el máximo de 80 horas por cada trabajador afectado.

El trabajador podrá optar por acordar la sustitución del pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos, siendo disfrutadas de lunes a viernes, sin incluir festivos. Cuando por necesidades del servicio, durante el disfrute de vacaciones o días de permiso, el trabajador tuviese que incorporarse al puesto de trabajo, se le compensará con 2 horas de descanso por cada hora trabajada. Se realizará una liquidación de estos servicios extraordinarios mensualmente.

Los servicios extraordinarios realizados entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas.

Las horas nocturnas, así como las realizadas en sábados, domingos, festivos y cuando por

necesidades del servicios, durante el disfrute de vacaciones o días de permiso, el trabajador tuviese que incorporarse al puesto de trabajo serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada e igual valor doble en caso de abonárselas.

En todo caso los servicios extraordinarios serán abonados o compensados por tiempo equivalente de descanso, por opción del trabajador, siempre respetando el número máximo de horas establecido legalmente.

No obstante, lo aquí establecido se adaptará en todo momento a la legislación vigente, estatal y autonómica.

ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS DE EMPLEO

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses dentro del período de un año, y ocho meses dentro del período de dos años, puede reclamar ante la Corporación la clasificación profesional adecuada a la que optará mediante el correspondiente proceso selectivo de promoción interna.

Cuando por motivo de sustitución de bajas médicas o vacaciones se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realiza. El trabajador tiene derecho a percibir la retribución superior correspondiente a las funciones efectivamente realizadas durante el tiempo que desempeñe dichas funciones.

En ningún caso se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tenga reconocida.

CAPITULO IX: CATEGORÍA PROFESIONAL

ARTÍCULO 46.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales de las personas trabajadoras de la Mancomunidad se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo A. Estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de

responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Título de técnico superior.

Grupo C1. Título de Bachiller o técnico, (FP2, Acceso a la Universidad o equivalente).

Grupo C2. Título de Graduado en educación secundaria obligatoria, (graduado Escolar, FP1 o equivalente).

Grupo E. (Agrupaciones Profesionales) no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

CAPITULO X: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 47.- CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de ingreso del personal, y lo dispuesto en el EBEP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del
[Avda. Andalucía, 110 . Torre del Mar. 29740-Vélez-Málaga \(Málaga\) España](#)
Tel.- 952 54 28 08. Fax.- 952 54 28 04

estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente Acuerdo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente Acuerdo, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

Los empleados y empleadas que por el régimen legal aplicable tengan que realizar un periodo de prácticas previamente a su nombramiento en propiedad y hayan ocupado la misma plaza con carácter interino percibirán una retribución equivalente al sueldo, pagas extraordinarias, complemento de destino y específico correspondientes a la Escala, Subescala, clase y categoría de la plaza a que aspiren a ingresar.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".
En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-

A los trabajadores afectados por este Acuerdo les será de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que la Mancomunidad utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla de la Mancomunidad. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla de la Entidad.
En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro de la Mancomunidad, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Torre del Mar, ___ de _____ de ____

EL PRESIDENTE

EL REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES

Fdo. Gregorio A. Campos Marfil

Fdo. José Antonio Pastor Robles"

LINK DEL DEBATE:

<http://costadelsol-axarquia.com/index.php/mancomunidad/plenos-mancomunidad>

Sometido a votación la propuesta de la Presidencia de firma del Convenio Colectivo del personal laboral y del Acuerdo Socio-Económico de los funcionarios de la Mancomunidad, es **aprobado** por **UNANIMIDAD** de los asistentes.

Y no siendo otros los asuntos a tratar, se levanta la sesión de orden con el visto bueno del Sr. Presidente, a las diecinueve horas y cuarenta y cinco minutos, de todo lo cual, como Secretario doy fe.

VºBº
EL PRESIDENTE,