

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA

RESOLUCION de 15 de Noviembre de 2002, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva.

Expte. núm.: 1469

Código de Convenio: 2102092

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva, que fue suscrito con fecha 19 de Julio de 2002 por los representantes de dicha entidad y por miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 15 de Noviembre de 2002.-El Delegado Provincial, Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS PARA EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DEL CONDADO DE HUELVA

INDICE DE MATERIAS

CAPITULO I

- Artículo 01.- OBJETO Y NORMAS SUPLETORIA.
- Artículo 02.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.
- Artículo 03.- AMBITO TEMPORAL.
- Artículo 04.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

CAPITULO II

- Artículo 05.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.
- Artículo 06.- CLASIFICACION PROFESIONAL.
- Artículo 07.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

- Artículo 08.- COMISION PARITARIA DE NEGOCIACION.
- Artículo 09.- REGISTROS ADMVOS. DE PERSONAL.

CAPITULO III

- Artículo 10.- RETRIBUCIONES ECONOMICAS.
- Artículo 11.- INCREMENTO RETRIBUCIONES.
- Artículo 12.- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.
- Artículo 13.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.
- Artículo 14.- RECIBO SALARIO O NOMINA.

CAPITULO IV

- Artículo 15.- SELECCION DEL PERSONAL.
- Artículo 16.- OFERTA PUBLICA DE EMPLEO.
- Artículo 17.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACION.
- Artículo 18.- JORNADA DE TRABAJO.

CAPITULO V

- Artículo 19.- VACACIONES.
- Artículo 20.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.
- Artículo 21.- EXCEDENCIAS.

CAPITULO VI

- Artículo 22.- FORMACION Y PERFEC. PROFESIONAL.

CAPITULO VII

- Artículo 23.- JUBILACION.

CAPITULO VIII

- Artículo 24.- PLAN DE PENSIONES.
- Artículo 25.- CONVENIO CON ENTIDADES FINANCIERAS.
- Artículo 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL Y LICENCIA POR ENFERMEDAD.
- Artículo 27.- COBERTURA DE RIESGOS.
- Artículo 28.- RESPONSABILIDAD CIVIL.
- Artículo 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.
- Artículo 30.- AYUDAS SOCIALES Y DE ESTUDIOS.
- Artículo 31.- PROTECCION TRABAJADORA EMBARAZADA.
- Artículo 32.- ASISTENCIA JURIDICA.

CAPITULO IX

- Artículo 33.- SALUD LABORAL.
- Artículo 34.- DELEGADOS DE PREVENCION.
- Artículo 35.- RECONOCIMIENTO MEDICO.
- Artículo 36.- ROPA DE TRABAJO.
- Artículo 37.- REGIMEN DISCIPLINARIO.
- Artículo 38.- ACOSO EN EL TRABAJO.

CAPITULO X

- Artículo 39.- INFORMACION SINDICAL.
- Artículo 40.- TABLON ANUNCIOS Y LOCAL SINDICAL.
- Artículo 41.- GARANTIAS SINDICALES.
- Artículo 42.- ASAMBLEAS GENERALES.

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I

Artículo 1.- OBJETO Y NORMAS SUPLETORIAS.-

El presente convenio, negociado al amparo de lo

dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, y artículos 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de Mayo, de Organos de Representación, determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990 de 19 de Julio), regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios para la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado y la representación de los trabajadores/as.

Se consideran incorporados a las presentes normas reguladoras los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos con la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.-

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva realiza en todos sus centros y dependencias, así como otros centros donde prestan temporalmente sus servicios sus trabajadores/as, y será de aplicación a todos los trabajadores/as de ésta con régimen jurídico de derecho laboral bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la Legislación vigente.

Este convenio también será de aplicación al personal contratado con carácter temporal para la ejecución de los diferentes programas gestionados por la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, y que sean promovidos y financiados en su mayor parte por las distintas administraciones públicas autonómicas, estatales y comunitarias, en todo aquello que no contradiga a la normativa aplicable a cada uno de ellos.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por la Junta General de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2002 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado éste y hasta tanto no se logre uno que lo sustituya, continuará en vigor.

Artículo 4.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.-

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se haya producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho.

CAPITULO II

Artículo 5. - ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es facultad de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los trabajadores/as de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, serán objeto de información a la Comisión Paritaria regulada en este capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de dicha comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y trabajadores/as, y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengán impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

No obstante, las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del convenio, tanto gestores públicos como representantes de los trabajadores, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten; para ello, se establecerán cauces de participación adecuados en esta materia.

Con el objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa, se facilitará a la representación de los trabajadores un organigrama de los servicios y departamentos de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva.

Artículo 6.- CLASIFICACION PROFESIONAL.-

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores/as de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

Grupo I: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores/as que estando en posesión de título de Grado Superior y/o Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel de estudios para

ejercer sus funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado superior en la relación de puestos de trabajo.

Grupo II: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores/as que estando en posesión de título de Grado Medio y/o Diplomados, Ingenieros Técnicos o Arquitectos Técnicos, han sido o son contratados en virtud de dicho nivel de estudios para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado medio en la relación de puestos de trabajo.

Grupo III: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores/as que estando en posesión de título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de segundo grado o de Grado Superior, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y esté definido así en la relación de puestos de trabajo.

Grupo IV: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores/as que estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o de Grado Medio, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de dicho nivel de estudios, y esté definido así en la relación de puestos de trabajo.

Grupo V: Forman parte de este grupo y se integrarán en él los trabajadores/as que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la relación de puestos de trabajo. Se requerirá estar en posesión de Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por la Comisión Paritaria a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel o grado.

Artículo 7.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos fijos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

- a).- Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- b).- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c).- Naturaleza.
- d).- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e).- Código numérico de identificación.
- f).- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de informe previo de la representación del personal. Las

posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión Paritaria. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las RPT.

Artículo 8.- COMISION PARITARIA DE NEGOCIACION.-

En el ámbito de aplicación del presente convenio queda constituida una Comisión Paritaria de Negociación, que estará formada por cuatro miembros: dos en representación de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado y dos por el comité de empresa; ambas partes nombrarán a sus representantes por escrito.

Esta comisión asumirá, asimismo, las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia en el cumplimiento del presente convenio colectivo. La misma 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. De entre los miembros de la misma se designará por consenso un Presidente y un Secretario siendo responsabilidad de éste último levantar acta de las reuniones. En determinados casos y de común acuerdo, para tratar de asuntos especializados, esta comisión podrá solicitar la presencia de asesores externos. Cuando tales asesores deban desplazarse para acudir a las reuniones, se les abonará lo establecido en el presente convenio para gastos por desplazamiento.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio. La misma se considerará formalmente constituida a los 15 días de entrada en vigor del convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros. La negociación colectiva se seguirá a través de esta comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todos los trabajadores/as de la mancomunidad, tras su aprobación por la Junta General de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos dos veces al año y, en todo caso, antes de la aprobación por la Junta General de la Mancomunidad de la RPT y plantilla orgánica, cuyo borrador se remitirá al comité de empresa con la finalidad de proceder a la negociación de:

- a).- Actualización de la Plantilla (clasificación, número de puestos).
- b).- El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c).- La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- d).- El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- e).- Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- f).- Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.
- g).- La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación inicial, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas acerca de los planes de empleo en la Administración.

h).- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

i).- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la mancomunidad.

j).- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente convenio.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, por acuerdo con los representantes de los trabajadores o ante la petición expresa de cualquiera de ellas. En estos casos, los representantes de los trabajadores de la Mancomunidad que asistan a las mismas dispondrán de permisos considerados como de jornada efectiva de trabajo.

Las reuniones de esta comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Los acuerdos adoptados por consenso, en el seno de esta comisión serán vinculantes para ambas partes, dándose comunicación por escrito a todos los posibles afectados o interesados.

En el caso de discrepancias a la hora de adoptar acuerdos en el seno de esta Comisión, se acudiría a la resolución del conflicto por el SERCLA adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Esta Comisión Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento de la misma, donde se recojan al menos los siguientes aspectos:

- a) Composición de la misma.
- b) Régimen de reuniones.
- c) Elaboración, distribución y aprobación de actas.
- d) Inclusión de puntos de orden del día.

e) Otros aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la comisión.

Artículo 9.- REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE PERSONAL.-

En la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado existirá un Registro de Personal por cada centro de trabajo en el que se inscribirá a todo el personal adscrito al mismo y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa en cada caso.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión, opinión o afiliación política o sindical del trabajador/a. Los trabajadores/as tendrán libre acceso a sus expedientes.

CAPITULO III

Artículo 10.- RETRIBUCIONES ECONOMICAS.-

El personal laboral fijo será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a.- **Sueldo Base** que corresponda al puesto de trabajo que ocupe. Sus cuantías serán las que se reflejan en la tabla salarial.

b.- **Las Pagas Extraordinarias** se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre y consistirán, cada una de ellas, en salario base más los complementos. Cualquier trabajador/a podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Dependiendo de cada caso particular, el trabajador/a podrá ser retribuido en base a los siguientes conceptos:

a.- **El Complemento Específico** es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, así como aquellos otros conceptos que pudieran ser negociados entre la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado y la representación de los trabajadores. El Complemento Específico se regulará o modificará a través de la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) debiendo ser negociadas dichas modificaciones en la Comisión Paritaria. Inicialmente se ha establecido como cuantía que retribuye dicho complemento el incremento del dos por ciento del salario base que corresponde a cada trabajador, respetándose los importes que se vinieran percibiendo por este concepto. Sus cuantías vienen determinadas en la tabla salarial.

b.- **El Complemento de Productividad** retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que los trabajadores/as desempeñen su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con la representación de los trabajadores.

Los trabajadores/as que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día en el complemento de productividad, durante la prestación de tales servicios, la diferencia del total de las retribuciones básicas y complementarias de la categoría o puesto al que haya sido adscrito. Si durante el tiempo que el trabajador/a estuviese realizando este tipo de trabajos sufriese algún accidente laboral, durante el período de baja percibirá las retribuciones de la categoría que viniera desempeñando.

Las retribuciones del personal laboral temporal se adecuarán a las cuantías establecidas para el fijo en función del puesto de trabajo para el que sean contratados, siempre que el programa que subvencionara su contratación permitiera alcanzar dichos importes.

En aquellos casos en que el presupuesto de un determinado programa subvencionado por cualquier administración pública local, autonómica o estatal, disponga cuantías económicas mayores de las establecidas en el presente artículo, la Comisión Paritaria establecerá fórmulas para la distribución de tales efectivos entre el personal adscrito a dicho programa en concepto de complementos de productividad, evitando en cualquier caso la devolución de tales cantidades, siempre que se cumplan los objetivos del programa y no haya que proceder a efectuar ninguna devolución de las subvenciones obtenidas. Cuando la normativa del programa permita incrementar el número de trabajadores imputables al mismo, dicha fórmula se priorizará respecto de la anterior.

Tabla Salarial:

1.- COORDINADOR/A AREA GESTION DE PROYECTOS:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 30.462,04 €.

C. Retribuciones Complementarias:

a. Complemento Específico: 609,24 €.

2.- COORDINADOR/A AREA CAPTACION DE RECURSOS:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 30.462,04 €.

D. Retribuciones Complementarias:

a) Complemento Específico: 609,24 €.

3.- COORDINADOR/A AREA JURIDICA ADMINISTRATIVA:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 30.462,04 €.

B. Retribuciones Complementarias:

a) Complemento Específico: 609,24 €.

4.- JEFE/A DE ADMINISTRACION:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 20.730,08 €.

B. Retribuciones Complementarias:

a) Complemento Específico: 414,60 €.

5.- AGENTE DE DESARROLLO LOCAL:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 17.594, €.

B. Retribuciones Complementarias:

a) Complemento Específico: 351,88 €.

6.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

A. Retribuciones Básicas:

a) Salario Base: 13.670,72 €.

B. Retribuciones Complementarias:

a) Complemento Específico: 273,41 €.

Artículo 11.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES.-

El incremento de retribuciones anuales será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 12.- INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.-

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la entidad, de conformidad con los conceptos siguientes:

1.- Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

Se establecerán en función de las siguientes cuantías:

En territorio nacional:

- Manutención sin pernoctar: 63,38 €.

- Manutención pernoctando: 147,81 €.

Fuera del territorio nacional:

- Manutención sin pernoctar: 63,38 €.

- Manutención pernoctando: 189,88 €.

2.- Gastos por desplazamiento: Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. En caso de utilización de vehículo del propio trabajador/a, se abonará la cantidad de 28 ptas. (0,17 Euros) por Km, más 10 pesetas (0,06 Euro) por Km. en compensación de desgaste y deterioro del vehículo, y en caso de utilización de transportes públicos, se abonará el total del importe de los mismos, tras la presentación del billete o justificante del gasto.

3.- Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea designado por la Mancomunidad para ostentar la representación de cualquiera de éstas en algún acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia a cursos u otros eventos que motiven la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de servicios originados con motivo del desempeño laboral (o en el tránsito hacia el mismo), los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la mancomunidad hasta un máximo de 1.502,53 €, previa justificación del gasto.

Artículo 13.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.-

1.- Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La mancomunidad propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

2.- En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación.

3.- La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador/a y la previa autorización del responsable del servicio o área a que pertenezca el trabajador/a. Dichos servicios serán compensados económicamente o con una disminución de jornada. En su aplicación se tomarán en consideración los siguientes aspectos:

3.1.- La compensación en descansos se realizará a razón de dos horas de descanso por cada hora de servicios extraordinarios. En caso de que estas horas extraordinarias se realizaran sábados, domingos o festivos, la compensación será de tres horas por cada hora extraordinaria realizada.

3.2.- Por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada extraordinaria que exceda de horas completas, se abonará una hora extraordinaria.

3.3.- Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de los mismos.

3.4.- Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desea realizarlo, y el cómputo de horas sea anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

3.5.- Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario de almuerzo o cena, la mancomunidad garantizará la manutención de dicho trabajador/a.

3.6.- En aquellas ocasiones en que la mancomunidad opte por gratificar económicamente los servicios extraordinarios en lugar de la anterior fórmula de compensación, se abonará el 175 % del valor de una hora ordinaria, pudiendo también establecer la fijación de complementos que retribuyan la disponibilidad horaria de los/as trabajadores/as sin posibilidad de compensación, cuando así resulte más adecuado para garantizar el funcionamiento normal de los servicios, en las siguientes cuantías brutas anuales:

- Titulados/as Superiores: 2.524,25 €.
- Titulados/as Medios: 2.163,64 €.
- Jefe/a Administración: 1.803,04 €.
- Administrativos/as: 1.442,43 €.
- Auxiliares Administrativos: 1.081,82 €.

Artículo 14.- EL RECIBO DEL SALARIO O NOMINA.-

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes.

La documentación del salario se realiza mediante la entrega al trabajador/a de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, Cuerpo y Empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la S.S., grupo de cotización y número de registro.

- Nombre de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la S.S. de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.

- Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.

- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.

- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

- El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la Comisión Paritaria.

CAPITULO IV

Artículo 15.- SELECCION DEL PERSONAL.-

La mancomunidad fomentará la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as. Con este fin, se estudiará en la Comisión Paritaria aquellos contratos cuyo vencimiento esté próximo con el objeto de redistribuir o reasignar a tales trabajadores/as en puestos existentes o de nueva creación.

Desde este planteamiento, el comité de empresa será puntualmente informado de todas aquellas resoluciones de programas (europeos, estatales, autonómicos y locales) que impliquen nuevas contrataciones. Dicha información estará a disposición de este comité en un plazo no superior a quince días desde su recepción en el registro, salvo que las resoluciones requieran aprobación de órgano superior de la Mancomunidad, en cuyo caso, se informará al Comité tras este trámite.

Se garantizará la presencia de, al menos, un miembro designado por el Comité de Empresa de la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para cualquier provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en la Mancomunidad. Se velará para que la representación de los trabajadores que forme parte de dichos tribunales y comisiones de valoración esté en posesión de la titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada, no siendo este requisito indispensable, en función del tipo de pruebas a realizar en cada caso, ya que su misión fundamental será la de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

3)- Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán informadas por la Comisión Paritaria con anterioridad a su publicación, con al menos diez días de antelación.

Artículo 16.- OFERTA PUBLICA DE EMPLEO.-

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente, que no hayan sido cubiertos por los trabajadores/as de la Mancomunidad, constituirán la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1) - El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD 896/91 de 7 de Junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD 364/95 de 10 de Marzo.

2) - El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

3) - Para el personal de nuevo ingreso se realizarán cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral. Durante este período percibirán el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este curso se realiza fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4) - La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 17.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACION.-

1.- De los contratos del personal serán informados los representantes de los trabajadores a los que se entregará una copia literal o fotocopia de los mismos. Igualmente se informará a la representación de los trabajadores de las prórrogas o ceses que se produzcan y las causas de los mismos.

CAPITULO V

Artículo 18.- JORNADA DE TRABAJO.-

1.- La jornada máxima de trabajo de los trabajadores/as será de 35 horas semanales. Su distribución será de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 15:00 horas. En ningún caso los sábados tendrán consideración de día hábil para la entidad.

2.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios para desayuno, que se computará como de trabajo efectivo.

3.- Los/as trabajadores/as que presten servicios en las UDE se acogerán a los horarios especiales que para determinadas épocas del año establezcan sus respectivos Ayuntamientos para todo su personal.

4.- Los/as trabajadores/as de los servicios centrales tendrán los siguientes horarios especiales:

a.- Desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre (ambos inclusive) el horario de la jornada laboral se establecerá de 8:00 a 14:00 horas.

b.- Desde el 20 de Diciembre hasta el 7 de Enero (ambos inclusive) el horario de la jornada laboral se establecerá de 9:00 a 14:00 horas.

c.- El horario de trabajo en las Fiestas de Semana Santa se reducirá en dos horas diarias, comenzando la jornada laboral durante estos días una hora más tarde por la mañana, y terminando una hora más temprano.

5.- Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.

6.- Para la determinación de las fiestas locales se tomará en consideración la ubicación del centro de trabajo, a excepción de los trabajadores adscritos a los Servicios Centrales quienes podrán optar entre las fiestas locales de Bonares o las de su localidad de residencia habitual, en cuyo caso deberán notificar por escrito a la entidad la elección efectuada durante el primer trimestre de cada año.

7.- El 14 de Julio, coincidiendo con la fecha de constitución de la entidad, se establece como día de la mancomunidad, y tendrá la consideración de no laborable.

8.- En programas subvencionados por las administraciones públicas local, autonómica o estatal (tales como Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo) cuando su normativa específica en cargas lectivas establezca condiciones particulares que imposibiliten la aplicación efectiva de lo mencionado en el presente artículo, dicha legislación prevalecerá sobre lo estipulado aquí.

Artículo 19.- VACACIONES.-

1.- Las vacaciones anuales tendrán la duración de 30 días naturales, pudiéndose dividir en dos períodos a petición del trabajador, debiendo comenzar, en todo caso, en lunes o en día 1 o 16.

2.- Antes del mes de Marzo del año de referencia se confeccionará el calendario de vacaciones por el Jefe de Personal, que se negociará necesariamente con el Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época de disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá a sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios y teniendo en cuenta el resultado del mismo para posteriores años.

En situaciones de desacuerdo con la empresa, el trabajador tendrá derecho a elegir, el menos, el período de disfrute de la mitad de sus vacaciones.

Dadas las peculiares características de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, la planificación de la vacaciones atenderá en todo caso a las directrices establecidas conjuntamente desde la dirección del proyecto, el equipo docente y el personal de apoyo.

Para los trabajadores de otros programas de formación, como la Formación Profesional Ocupacional, las vacaciones se establecerán como norma general tras la finalización del curso, salvo que la Dirección Técnica del mismo acuerde con el monitor otras alternativas.

a).- Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones las siguientes licencias:

* Por matrimonio civil, eclesiástico o unión como pareja de hecho del trabajador/a debidamente acreditado.

* Por nacimiento o adopción de un hijo.

* Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.

* Por traslado de domicilio.

* Por maternidad / paternidad.

* Los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios, siempre que no sean más de cinco.

b).- Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores/as que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones. No obstante, en el supuesto de que, por ineludibles e inaplazables necesidades del servicio fueran reclamados, dicho trabajador/a generará el derecho a percibir dos días hábiles por cada día de vacación que tuviera que prestar servicios en la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado con interrupción de sus vacaciones.

c).- Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador/a padeciera accidente o enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, ésta quedará suspendida, debiendo el trabajador/a, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o los tres meses siguientes al hecho.

d).- El período de I.L.T. será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

e).- El trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda según el tiempo trabajado. Cuando su incorporación a la entidad se produzca con posterioridad a la negociación de las vacaciones, el Jefe de Personal y el Comité de Empresa estudiarán cada caso concreto.

f).- El trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado.

En caso de que el trabajador/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

No obstante y a petición del trabajador/a, se podrá disfrutar el período de vacaciones en otras fechas previo acuerdo entre éste y la mancomunidad.

Artículo 20.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.-

En los supuestos que se citan los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a)- Por matrimonio, civil, religioso o formalización de pareja de hecho del trabajador (debidamente documentado), 15 días naturales. En el caso de separación o divorcio, 15 días, previa justificación.

b)- Por matrimonio civil, religioso o formación de parejas de hecho de hijos, padres y hermanos, 1 día, siempre que coincida con día hábil.

c)- Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 116 días, ampliables a 135 por parto múltiple, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d)- Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el trabajador tendrá derecho a los 4 días naturales contados a partir del mismo.

e)- La trabajadora con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma.

f)- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

g)- En caso de enviudar, el trabajador/a teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales.

h)- Por ingreso hospitalario de los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 5 días hábiles.

i)- Por traslado de domicilio habitual, 1 día hábil.

j)- Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, compañero/a (con los requisitos previstos en el apartado a) y hermano, 4 días naturales.

k)- Por el fallecimiento de otros familiares no enumerados anteriormente, con parentesco de consanguinidad y/o afinidad hasta el 2º, 2 días naturales.

l)- Por exámenes, el día de su realización y el previo, tanto si se trata de enseñanza reglada como a oposiciones oficiales. Los trabajadores que participan en promoción interna se le facilitará 5 días laborables al año.

m)- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

n)- Ocho días por asuntos propios. El/la trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia (y hasta el día 15 de Enero del año siguiente), sin justificar, denegándose sólo por necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vocacional.

ñ) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

o) La trabajadora embarazada, y bajo prescripción médica, tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no exista dicho servicio fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 21.- EXCEDENCIAS.-

a) EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Podrá solicitarse por los/as trabajadores/as fijos/as con un año de antigüedad al servicio de la mancomunidad por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. El ejercicio de este derecho sólo será posible si ha transcurrido un año desde el anterior período de excedencia voluntaria si éste se hubiera completado hasta su duración máxima.

El reingreso podrá solicitarse en cualquier momento siempre que se hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no se superase el máximo y con una antelación de un mes a la fecha prevista para el mismo.

b) EXCEDENCIA FORZOSA.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia y se concederá por designación o elección para un cargo público de Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asamblea Autonómica, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o para cargo público administrativo dentro de cualquiera de las Administraciones Públicas, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

b) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, contados a partir de la fecha de nacimiento o adopción de cada hijo, para atender al cuidado del mismo. Cuando el padre y la madre sean trabajadores de la Mancomunidad, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un penado de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de enfermedad o accidente, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia terminará por agotamiento del período concedido o por el fallecimiento del familiar.

En los dos casos de excedencia, los/as trabajadores/as tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, al cómputo del período de excedencia a efectos de antigüedad y a participar en los cursos de formación que se convoquen por la entidad durante dicho período.

d) EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD.

Los/as trabajadores/as que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deban optar o hayan optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaban con relación laboral fija en la Mancomunidad, siempre que el otro puesto esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedarán en situación de excedencia por incompatibilidad. Mientras permanezcan en el otro puesto, conservarán indefinidamente el derecho al ingreso en la mancomunidad en categoría igual a la suya, computándose este período a efectos de antigüedad.

CAPITULO VI**Artículo 22.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.-**

1.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores/as en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes.

2.- Los trabajadores/as tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la mancomunidad, o por cualquiera de las Instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo cuando coincida con la jornada laboral y así lo autorice la Dirección de la Mancomunidad. Si dicha asistencia fuera indispensable para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo y así lo apreciara la Mancomunidad, se considerará trabajo efectivo ano cuando se produzca fuera de la jornada laboral.

3.- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo

que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional, los trabajadores/as dispondrán de los días correspondientes a su celebración cuando dicha formación haya sido fomentada desde la entidad.

CAPITULO VII**Artículo 23.- JUBILACION.-**

1.- La edad de jubilación de los trabajadores/as se producirá al cumplir 65 años de edad.

2.- Los trabajadores/as podrán optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85 de 17 de Julio, de contratos de relevo.

CAPITULO VIII**Artículo 24.- PLAN DE PENSIONES.-**

Con la finalidad de establecer un Plan Colectivo de Pensiones para los trabajadores/as, la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, recabarán los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquél en función de las características de la plantilla para ver si es factible la asunción de dichos costes por la entidad. Del resultado se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Artículo 25.- CONVENIO CON ENTIDADES FINANCIERAS.-

Con la finalidad de establecer una gama de productos y servicios financieros con condiciones preferentes para los trabajadores/as, en un plazo no superior a tres meses a la entrada en vigor del presente convenio, la Mancomunidad se compromete a entablar conversaciones con tres entidades financieras a las que solicitará sus respectivas propuestas. Del resultado de estas conversaciones se presentará informe por escrito al Comité de Empresa, que optará por la que considere más ventajosa para la firma de un convenio.

Igual medida se establecerá respecto a la adquisición de vehículos automovilísticos por el personal en condiciones de flota con concesionarios oficiales de aquéllos.

Artículo 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL. LICENCIA POR ENFERMEDAD.-

En los supuestos en que un trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista, si así se determina legalmente.

Artículo 27.- COBERTURA DE RIESGOS.-

La Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, entregándose copia de la misma a cada trabajador. Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

* Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo

derivada o no de accidente laboral 10.000.000 Ptas. (60.101,21 Euros).

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la empresa crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos.

Artículo 28.- RESPONSABILIDAD CIVIL.-

La Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado de Huelva garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio que tengan encomendado.

Será competencia de la Comisión Paritaria la determinación de los hechos que se considerarán como resultado de la prestación del servicio encomendado antes referido, así como la designación del letrado pertinente en cada caso.

Artículo 29.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.-

La Mancomunidad concederá a los trabajadores/as con una antigüedad de dos meses anticipos reintegrables mediante descuento correspondiente en nómina, sobre el sueldo por una cantidad equivalente de hasta 500.000 pesetas (1.502,53 Euros), en riguroso orden de solicitud, a devolver en 6 meses sin intereses y no podrá solicitarse otro hasta la devolución del anterior, pudiendo, quien lo desee, cancelar el préstamo anticipadamente. En aquellos casos en que la duración del contrato del trabajador/a que solicite el préstamo sea inferior al período aquí establecido para su devolución, se tomará como fecha límite para la devolución del préstamo la de finalización del contrato.

Se establecerá una dotación anual para este concepto de 18.030,36 €, cubierta la cual no se concederán más anticipos reintegrables.

Quedan excluidos de lo establecido en el presente artículo los alumnos - trabajadores de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Artículo 30.- AYUDAS SOCIALES Y DE ESTUDIOS.-

1. Los trabajadores/as con más de 3 años de antigüedad en la entidad tendrán derecho a percibir, en pago único en el mes de Diciembre, la cuantía de 180,30 € anuales en concepto de ayudas al estudio para garantizar así el reciclaje profesional.

2. Asimismo, para dichos trabajadores se establece un pago único de 150,25 €, en la misma fecha, en concepto de prestaciones sociales.

3. En ambos casos, para su percepción el/la trabajador/a deberá acreditar, al menos, 11 meses de servicios efectivos en el año natural en curso.

Artículo 31.- PROTECCION DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA.-

Las trabajadoras de la mancomunidad que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Artículo 32.- ASISTENCIA JURIDICA.-

Cuando un trabajador/a deba asistir a juicio, motivado por razón del servicio, fuera de su jornada laboral, se le aplicará lo establecido en el presente convenio para los servicios extraordinarios.

CAPITULO IX

Artículo 33.- SALUD LABORAL.-

1.- El trabajador/a 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 adopte 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. Los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento previo del procedimiento de evaluación que se utilizará.

b)- Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio 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)- Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e)- Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2.- La Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado deberá:

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

El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b)- Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores/as tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c)- Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d)- 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.

e).- La Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado designará un número de trabajadores/as y los formará adecuadamente para que se hagan cargo de la tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el Servicio de Prevención, algunos de los cuales serán seleccionados de entre los miembros del Comité de Empresa.

f).- La mancomunidad garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del jefe o encargado del departamento o unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores/as.

Artículo 34.- LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

Se procederá a la designación de los Delegados de Prevención que correspondan, según la legislación al efecto, cuyas funciones serán las siguientes:

a)- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b)- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c)- Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la mancomunidad las medidas a adoptar en cada caso.

d)- Promover en la mancomunidad la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e)- Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f)- Proponer anualmente a la mancomunidad el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

g)- Ser informados por la mancomunidad de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.

h)- Informar y promover formación a los trabajadores/as en horas de trabajo.

i)- Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión de los representantes de los trabajadores, la Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

j)- Proponer a la mancomunidad cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de

trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los trabajadores/as en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

k)- Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, dando comunicación inmediata a la jefatura del servicio.

l)- Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

m)- Ser informados del seguimiento o comprobaciones de incapacidad permanente que se instruyen y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

n)- Dada la importancia y responsabilidad que deberán asumir los Delegados de Prevención en el futuro de la empresa, y con el objeto de facilitar al máximo su labor, éstos dispondrán del crédito que se establezca legalmente, independientemente del crédito horario al que tienen derecho los representantes del Comité de Empresa.

Artículo 35.- RECONOCIMIENTO MEDICO.-

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores/as, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupen los mismos.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para los trabajadores/as de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Artículo 36.- ROPA DE TRABAJO.-

Los trabajadores/as percibirán anualmente las equipaciones de trabajo, adecuada a los distintos trabajos que realice en los diferentes servicios, así como el calzado adecuado procurando corresponda uno a verano y otro a invierno. Para ello se elaborará en la Comisión Paritaria un estudio de las necesidades de cada puesto.

CAPITULO X

Artículo 37.- REGIMEN DISCIPLINARIO.-

El personal podrá ser sancionado por la mancomunidad como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la Presidencia de la mancomunidad y que contendrá la relación de hechos imputados.

Deberá respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarle claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa será informado de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes, de suspensión de funciones o despido, como consecuencia de una acción sancionadora se informará con carácter previo a la representación de los trabajadores.

En el supuesto caso de despido, si el trabajador sancionado obtuviera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

1.- FALTAS

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

1.1.- FALTAS LEVES

Son faltas leves:

a) De 1 a 5 faltas de puntualidad alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

b) La no comunicación con la antelación debida de la falta de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.

d) Por embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

e) El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

f) La no comunicación de cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la mancomunidad.

1.2.- FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

a) Faltar 3 días al trabajo sin justificación al mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

d) De 5 a 8 faltas de puntualidad alterna o 6 consecutivas sin que exista causa justificada durante un mes.

e) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de enseres o herramientas de propiedad de mancomunidad.

f) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

g) La reincidencia de 3 faltas leves no recogidas como falta grave.

1.3.- FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

a) El faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

b) El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores como a la mancomunidad, o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos en acto de servicio.

c) El falsear datos ante la mancomunidad si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en utensilios o edificios de la mancomunidad de forma intencionada.

e) Faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados con malos tratos de palabra u obra.

f) 10 faltas de puntualidad alternas y 8 consecutivas, durante un mes sin causa justificada.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

h) La violación del secreto de correspondencia o documentos. El infringir el sigilo profesional.

i) La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

2. SANCIONES

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita y/o verbal en privado.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 5 días.

- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 8 días

- Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses

- Despido.

2.3.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas leves, prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Jefe de Servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización de expediente.

2.4.- LA ANULACION DE LAS ANOTACIONES DESFAVORABLES.

Como norma general, las anotaciones desfavorables, quedarán anuladas cuando transcurra, sin reincidencias, los siguientes plazos:

Seis meses, si se trata de faltas leves; un año para las graves y dos años para las faltas muy graves, sin perjuicio que la buena conducta de los sancionados, pueda acortar los plazos citados.

Los alumnos - trabajadores de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se registrarán, en materia disciplinaria, por los reglamentos internos de sus respectivos centros y proyectos.

Artículo 38.- ACOSO EN EL TRABAJO.-

1.- El personal al servicio de la mancomunidad tiene derecho al respeto de su intimidad, a su integridad psíquica y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a actos u ofensas verbales, escritas, físicas o de naturaleza sexual.

2. Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren. Dichas faltas serán sancionadas según lo estipulado en el R.D. 33/1986 de 10 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

CAPITULO XI

Artículo 39.- INFORMACION SINDICAL.-

Se garantiza el acceso de la representación de los trabajadores a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día de la Comisión de Gobierno y Junta General de la mancomunidad y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 40.- TABLON DE ANUNCIOS Y LOCAL SINDICAL.-

La Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Socioeconómico del Condado facilitará al Comité de Empresa un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Asimismo facilitará al Comité de Empresa un local, dotado con los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. En caso de no disponer de estos medios, facilitará de forma gratuita las salas de reuniones y salones de actos de que disponga la mancomunidad, al objeto de posibilitar el desarrollo de reuniones.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfonos, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación de los trabajadores/as en tanto

no se disponga de local ni medios adecuados, siempre que exista disponibilidad material y presupuestaria para ello.

Artículo 41.- GARANTIAS SINDICALES.-

1.- El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones será de 20 horas mensuales. Dicho crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, sin rebasar en ningún caso, el máximo legal.

En caso de que existan Delegados Sindicales, éstos tendrán el mismo crédito horario que los miembros del comité y podrán asistir a las reuniones del mismo con voz pero sin voto.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expedientes contradictorios en el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, en el que será oído a parte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, de desempeño de su representación.

d) Disponer en el centro de trabajo de tablón para anuncios del Comité de Empresa, de dimensiones suficientes y en sitio visible.

e) Disponer del crédito horario establecido con las siguientes especificaciones:

Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en los servicios del personal, de la comunicación, con una antelación, a su uso, de 2 días laborales, salvo imposibilidad manifiesta.

La acumulación del crédito horario en un representante dentro de los límites legales, podrá determinar su relevo del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los Servicios de Personal, que lo comunicarán a los efectos procedentes al jefe de servicio al que estén adscritos.

El miembro del Comité de Empresa que además, sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de 20 horas mensuales.

Artículo 42.- ASAMBLEAS GENERALES.-

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores/as, dentro del horario de trabajo en cualquier edificio de la mancomunidad, garantizando en todo momento el orden debido en las mismas así como que los servicios no queden desasistidos.

Las retribuciones de los trabajadores/as establecidas hasta la entrada en vigor del presente convenio quedan consolidados.

La aplicación a un/a trabajador/a de cualquier condición laboral derivada de la ejecución este convenio por un período acumulado de dos años posteriores a su entrada en vigor, determinará la consolidación de la misma.

Bonares, a 31 de Octubre de 2002.

Número 5484/2002

* * * * *

MINISTERIO DE FOMENTO

DIRECCION GENERAL DE CARRETERAS

DEMARCACION DE CARRETERAS DEL ESTADO EN ANDALUCIA OCCIDENTAL

SEVILLA

EXPEDIENTE DE EXPROPIACION FORZOSA. 12-H-2650. N-431 AUTOVIA SEVILLA - HUELVA - AYAMONTE. TRAMO. ENLACE DE ALJARAQUE-ENLACE DE LEPE (OESTE). T.M.: LEPE.

PAGO DE TASACIONES

Recibido el libramiento para el pago de Mutuo Acuerdo acordado en la obra de referencia, se avisa a D. Francisco Ramírez Santana con domicilio en C/. Felipe II, 24 21440-LEPE, a fin de que se persona en la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Occidental, Avd. de la Palmera, 24-SEVILLA, el día 11 de Diciembre de 2002 a las 11 horas, para proceder al abono de dicho Mutuo Acuerdo.

A este acto deberá acudir el titular de derecho afectado, no admitiéndose representación, sino por medio de poder notarial debidamente autorizado, ya sea general o especial para este caso, debiendo identificarse los interesados con el D.N.I. y en caso de herederos, acreditar su calidad de tales con los documentos públicos (testamento, declaración de herederos, escritura de partición) y estar todos ellos presentes o contar con el apoderamiento de los ausentes, así como haber pagado el Impuesto sobre Sucesiones.

Si desea cobrar por transferencia deberá solicitarlo y enviar la documentación acreditativa que corresponda debidamente compulsada por Organismo competente, así como certificado del banco indicando que existe la cuenta a nombre del titular del expediente, debiendo recibirlo antes de la fecha indicada para el pago.

Deberá también aportar nota simple actual del Registro de la Propiedad relativa a la finca objeto de la expropiación.

Sevilla, a 26 de Noviembre de 2002.-El Jefe del Servicio de Actuación Administrativa, Fdo.: Rafael Pajarón Sotomayor.

Número 5695/2002

* * * * *

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE HUELVA

El Jefe del Servicio Técnico de Notificaciones e Impugnaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92) y en el Artículo 105.1 del Real Decreto 1637/1995 de 6 de Octubre (B.O.E.

24/10/95), por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.2 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de Junio (B.O.E. 29/06/94), según la redacción dada al mismo por el artículo 34. cuatro de la Ley 66/1997, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, de 30 de Diciembre (B.O.E. 31/12/97), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la Seguridad Social, que han ingresado las cuotas reclamadas mediante los documentos tipo 2 y 3 (Reclamaciones de deuda sin y con presentación de documentos), 7 (Reclamación de deudas por recargo de mora), 9 (Documento acumulado de deuda) y 10 (Derivación de responsabilidad):

a) Notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde aquélla hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Notificación entre los días 16 y último de cada mes, desde aquélla hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

Respecto de las cuotas y otros recursos reclamados mediante documentos tipo 1 (Actas de liquidación), 4 (Reclamaciones de deuda por infracción), 6 (Reclamaciones de otros recursos) y 8 (Reclamaciones por prestaciones indebidas), en aplicación de lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de la Seguridad Social y 67 del Reglamento General de Recaudación, los sujetos responsables podrán acreditar que han ingresado la deuda reclamada hasta el último día hábil del mes siguiente a la presente notificación.

Se previene de que, caso de no obrar así, conforme a lo dispuesto en los artículos citados anteriormente, se incidirá automáticamente en la situación de APREMIO, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 27 de la mencionada Ley y en el artículo 70 de dicho Reglamento General.

Contra el presente acto, y dentro del plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a su publicación, podrá interponerse recurso de alzada conforme se establece en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre y en el artículo 183 del Reglamento General de Recaudación. Transcurridos tres meses desde su interposición si no ha sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 183.a del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, que no suspenderá el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice el importe de la deuda reclamada conforme a lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley General de la Seguridad Social de 20/06/94, según la redacción dada al mismo por el artículo 29 de la Ley 42/1994 y en el artículo 105.3 del citado Reglamento General.

Huelva, a 03/01/03.-El Jefe del Servicio Técnico de Notificaciones e Impugnaciones, Fdo.: Joaquín Sánchez Rodríguez.