Boletín Oficial de la provincia de Sevilla

Sábado 30 de julio de 2022 **Número 175**

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Mancomunidad para la Gestión de R.S.U. Guadalquivir.
Expediente: 41/01/0118/2022.
Fecha: 5 de julio de 2022.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Romualdo Garrido Sánchez.
Código: 41002932011993.

Visto el Convenio Colectivo de la Mancomunidad del Guadalquivir para la gestión de R.S.U. (Código 41002932011993), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de junio de 2022 a 1 de junio de 2025.

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

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

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» n.° 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Mancomunidad del Guadalquivir para la gestión de R.S.U. (Código 41002932011993), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de junio de 2022 a 1 de junio de 2025.

Segundo.— Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 5 de julio de 2022.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

«CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD GUADALQUIVIR

Artículo 1.º— *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo tiene su base jurídica 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 Trabajadoras, y demás normas de aplicación al personal laboral de la Administración local.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal contratado en régimen de derecho laboral de la Mancomunidad Guadalquivir, independientemente de la modalidad de contratación a excepción del personal de alta dirección.

Las contrataciones relativas a contratos de formación o en prácticas, se regirán por la normativa de aplicación.

Artículo 2.º— *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo, sociales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en los centros, lugares de trabajo en los que los trabajadores en régimen laboral de Mancomunidad Guadalquivir presten sus servicios, considerando como tales los existentes en el momento de la adopción del presente convenio, y cualquier otro que pudiere establecerse.

Artículo 3.º— *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio, iniciará su vigencia y tendrá efectos desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, tanto económicos como de cualquier otra índole, teniendo una duración de tres años desde la misma.

No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado por anualidades a la finalización del periodo establecido, a menos que cualquiera de las partes lo denuncie con dos meses de antelación a la fecha de finalización mediante escrito y dirigido a la otra parte.

Una vez finalizada la vigencia del convenio o en cualquiera de sus periodos de prórroga anuales, por cumplimiento del plazo o denuncia de una de las partes, el convenio permanecerá en vigor en todo su contenido normativo y obligacional hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo.

Artículo 4.º— *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo indivisible y sus condiciones económicas de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto de las normas convencionales vigentes y aplicables. Las condiciones económicas y demás derechos vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, serán absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas en este Convenio, que se reconocen más beneficiosas para el conjunto.

En todo lo no recogido en el presente Convenio o no haya sido pactado, se aplicarán las condiciones más beneficios que resulten de la aplicación prevista en la Ley del Estado.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectarán a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

En el supuesto de que fuere anulado o modificado alguno de los preceptos de este convenio por la jurisdicción competente, el convenio devengará ineficaz en los artículos, apartados o capítulos que sean afectados.

Artículo 5.º— *Incremento y revisión salarial.*

Con independencia de la vigencia de este convenio, los conceptos económicos serán revisables anualmente mediante la aplicación directa de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, previo cumplimiento de los trámites administrativos legalmente establecidos.

Artículo 6.º— *Comisión paritaria. Regulación.*

Dentro del plazo de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo, se constituirá la Comisión paritaria como órgano de interpretación, control, desarrollo y seguimiento del citado convenio.

Estará integrada por tres miembros en representación de la Mancomunidad Guadalquivir a elección de su Presidencia y tres miembros designados por la representación de los trabajadores que podrán ser, o bien las secciones sindicales constituidas legalmente con representación mayor al 10% en las elecciones a RLT que correspondan o bien los miembros del Comité de empresa en función del porcentaje de representatividad que ostenten en el citado. Cada parte podrá designar un número no superior a dos asesores.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones específicas:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Velar por la aplicación y, desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

d) La solución de dudas, discrepancias y conflictos de carácter colectivo que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

e) Conocimiento y resolución de cuestiones derivadas de la interpretación y/o aplicación del Convenio.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros a un Presidente en alternancia cada 12 meses entre la parte política y sindical, así como por un Secretario.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando alguna de las partes integrantes lo requiera por escrito.

En este supuesto, la Comisión Paritaria tendrá que celebrarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud, y la parte interesada en su celebración deberá adjuntar la documentación que justifique el objeto de la convocatoria, así como punto o puntos del día a introducir en la convocatoria. A este respecto, la Presidencia, estará obligada a notifica a los miembros de la Comisión Paritaria la documentación referida, junto con la convocatoria.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada una de las partes podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente o Presidenta de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente Comisión Paritaria.

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

Los acuerdos quedarán reflejados en las actas de cada reunión que será firmada por las partes.

Para la adopción de acuerdos, se ha de contar con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros presentes, siendo vinculantes sus decisiones para todos. En caso de empate en la adopción de los acuerdos La Presidencia de la Mancomunidad tendrá voto dirimente.

El acta se redactará por el Secretario de la Comisión, aprobándose en la siguiente reunión, No obstante, se podrá emitir certificado de los acuerdos adoptados cuando cualquiera de las partes así lo interese, en un plazo máximo de 48 horas desde la constancia de su solicitud.

Artículo 7.º— *Organización y racionalización.*

a) La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Mancomunidad Guadalquivir, sin perjuicio de la participación de la representación legítima del personal, mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.

b) Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo: a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía. b) Calidad en el trabajo, mejoras de métodos y procesos, c) cualquier otra circunstancia sobrevenida o imprevista que pueda afectar a la seguridad y salud del trabajador que supongan una intervención urgente por parte de la Mancomunidad Guadalquivir.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.

e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y convenios, la promoción del personal.

f) Vigilancia y control del absentismo laboral.

g) La Mancomunidad negociará con la RLT firmantes de este convenio los aspectos relacionados con la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para su desempeño.

Artículo 8.º— *Relación de puestos de trabajo.*

La relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad Guadalquivir, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.

La RPT se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal.

La RPT determinará las distintas categorías profesionales en las que se clasifica el personal.

Cualquier modificación de la RPT será negociada con los órganos de representación de los trabajadores.

Artículo 9.º— *Promoción interna.*

El personal laboral fijo tendrá derecho a la promoción profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. La Mancomunidad aplicará la normativa vigente en cada momento, acogiéndose al máximo legal permitido, en cada momento, para el desarrollo de dicha promoción interna.

Artículo 10.º— *Movilidad funcional.*

La designación de un trabajador o trabajadora para desempeñar provisionalmente funciones de categoría inmediatamente superior e inferior se hará mediante el oportuno proceso selectivo.

Siempre que se den circunstancias técnicas, administrativas u organizativas que hagan necesario el desempeño de funciones de superior o inferior categoría, se deberá de contar con la adecuada y necesaria formación del trabajador, y cuando su duración fuere superior a un mes, se deberá dar cuenta a la representación de los trabajadores.

En el caso de necesitar el trabajador formación, ésta se realizará en horario de trabajo, considerándose el tiempo de duración de la formación como tiempo efectivo de trabajo.

En estos casos se desarrollarán las oportunas bases y procedimiento administrativo.

Exclusivamente se realizarán trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre que el personal reúna los requisitos académicos necesarios y que el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en la legislación vigente.

La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses de forma continuada ni de noventa días de forma discontinua en el periodo de un año. La ocupación temporal de la plaza no supondrá el ascenso del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. La realización de trabajos de inferior categoría podrá realizarse por el tiempo imprescindible, y en todo caso, como máximo quince días hábiles con carácter anual, y no tendrá incidencias en cuestiones retributivas.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, por el tiempo que dure la misma y sin consolidación salarial superior.

Para el desempeño de las funciones de superior categoría el trabajador deberá tener la condición de fijo.

Periódicamente, la Mancomunidad Guadalquivir dará cuenta de los trabajos de superior e inferior categoría realizados a la representación de los trabajadores.

Artículo 11.º— *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal al servicio de Mancomunidad Guadalquivir será con carácter general de 35 horas semanales.

Los días inhábiles y no recuperables serán aquellos designados por la Administración general del Estado, así como por la Comunidad Autónoma. Los festivos locales serán los del Centro de trabajo al que esté adscrito cada trabajador.

Todo el personal dispondrá de treinta minutos de descanso (bocadillo) en la jornada diaria que se considerará tiempo de trabajo efectivo, que se disfrutará preferentemente de las 09.00 horas a las 11.00 horas, previo acuerdo entre los trabajadores de cada unidad y su responsable, a fin de que la misma no quede paralizada.

Dado que existen determinados puestos (garita control acceso, control puntos limpios, etc.) en los que los trabajadores no pueden ausentarse del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso para bocadillo, éstos tendrán derecho al percibo de una indemnización por razón del servicio, siempre y cuando se cuente con la expresa conformidad de Intervención.

Los puestos a los que sería de aplicación el párrafo anterior son los siguientes:

1.º Puntos limpios, controladores de aquellos puntos limpios en los que no se pueda cerrar el mismo, o prescindir del controlador de acceso durante el tiempo de descanso destinado a «bocadillo».

2.º Operario basculista.

3.º Controlador de acceso de oficinas centrales de Sanlúcar La Mayor.

La cuantía sería la misma que se viene percibiendo por este concepto en la actualidad, siendo el importe 69.94€/mes efectivo trabajado o parte proporcional.

Durante la jornada laboral, considerando la actividad de servicio público que presta la Mancomunidad deberán cumplirse todos los recorridos y puntos de recogida domiciliaria, quedando solo exceptuadas las situaciones de índole mecánica, circulación, climatológica, o fuerza mayor, que podrán generar retraso en la duración habitual. En estos casos, el conductor obligatoriamente habrá de comunicar dicha incidencia de forma inmediata a su responsable directo asignado.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran como días laborables. En estos casos y considerando el servicio público a prestar, los trabajadores que se vean afectados en su disfrute por estar trabajando en dichas fechas, compensarán su disfrute con un día de descanso no acumulable al disfrute de día/s de asuntos propios. Su disfrute se realizará en el primer trimestre del ejercicio siguiente, en todo caso.

En el supuesto de realizarse horas extraordinarias, el valor de la hora extraordinaria queda fijada en el anexo II.

La Mancomunidad establecerá controles de cumplimiento horario y de la prestación del servicio en los términos que se establezcan por la entidad.

Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero son días inhábiles. Los días 26 de diciembre,2,7 y 8 de enero, la Mancomunidad dotará de las unidades de apoyo que estime necesarias para la prestación servicio.

Cuando el trabajador por cuadrante o necesidades del servicio haya de trabajar el día 1 de enero, éste se abonará como festivo.

Artículo 12.º— *Distribución de la jornada.*

Durante la vigencia de este convenio, el personal laboral de oficinas tendrá un turno de mañana, desde las 8.00 a las 15.00 horas.

Los trabajadores de oficina tendrán derecho a flexibilizar su jornada de acuerdo con las siguientes pautas:

- Horario fijo de oficina: 9.00 a 14.00 horas.
- Horario flexible de oficina: entre las 7.00 y las 16.00 horas, y dos tardes a la semana martes y jueves, entre las 16.00 horas y las 21.00 horas.

Esta flexibilidad se aplicará a aquel trabajador que lo solicite siempre que:

- Tenga hijos menores de 14 años a su cargo.
- Tenga cuidado directo de personas dependientes.
- Tener a cargo hijos por familias monoparentales.

La elección del horario flexible lo será con carácter mensual. Para poder extender esta flexibilidad por más tiempo, el trabajador deberá haber cumplido cada mes con el total de horas trabajadas que se le exigen.

El personal de servicios tendrá también turno de mañana, tarde y puntualmente noche, en función de las circunstancias que concurran para la prestación del servicio.

La jornada en turno de mañana para el personal de servicios adscrito al centro de Sanlúcar La Mayor será de 06.00 a las 13.00 horas; en turno de tarde desde las 13.00 hasta las 20.00 horas y en turno de noche desde las 21.00 horas a las 05.00 horas.

Para el personal de viaria se establece una jornada diaria de siete horas en turno de mañana, tarde o noche, en función del contenido y clausulado de la Encomienda de gestión concertada entre la Mancomunidad y cada Ayuntamiento en cuestión.

Para el personal de taller y mantenimiento de vehículos, en turno de mañana, la entrada será a las 06.00 y salida a las 13.00 horas; en turno de tarde desde las 13.00 horas a las 20.00 horas, y el turno de noche que se iniciará a las 21.00 horas finalizando a las 5.00 horas.

Para el personal de plantas de transferencia, se establece un turno de mañana desde las 6.30 horas a las 13.30 horas y en turno de tarde desde las 13.00 horas a las 20.00 horas.

Para el personal de los puntos limpios se establece un horario en turno de mañana y/o tarde, dependiendo de los acuerdos de apertura mantenido con los Ayuntamientos integrantes de la Mancomunidad, y cumpliéndose su jornada diaria y descanso semanal pactado.

La Mancomunidad elaborará los correspondientes cuadrantes de servicios a través de la Dirección o bien de los Responsables o Jefes de área, facilitando copia de los mismos al comité de empresa, a fin de que en el plazo de diez días, emitan informe al respecto previamente a su aplicación. La no emisión de informe alguno supondrá su plena aceptación.

En los casos en los que por el puesto de trabajo y las funciones inherentes al mismo así lo permitan, el empleado podrá solicitar la realización de su jornada en teletrabajo.

La modalidad de teletrabajo supone la prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado público puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios electrónicos desde su propio domicilio o desde un lugar distinto, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aquellos trabajadores que pudieren prestar sus servicios en teletrabajo y así lo interesen, lo harán en la modalidad de 4 días en teletrabajo y 1 día a la semana en sistema presencial.

Podrán acogerse a dicha medida los siguientes:

Tener el cuidado de hijos menores de catorce años y dependientes.

Esta modalidad de trabajo tiene carácter voluntario y reversible por razones de carácter organizativo y necesidades del servicio. Se considerará la naturaleza del puesto para su concesión o denegación y se garantizará la correcta prestación de los servicios.

La duración del sistema de teletrabajo será de un mes natural, a partir del cual el trabajador que lo interese, deberá reiterar la solicitud con nuevo análisis de circunstancias, y puesto de trabajo para la determinación de su procedencia o no.

Artículo 13.º— *Festivos. Calendario.*

El calendario que se elabore en la Mancomunidad Guadalquivir será de plena aplicación estableciendo los días laborales y festivos, las festividades nacionales y aquellas que sean de aplicación así como cualquier otro establecido en este convenio. En el plazo de un mes desde su publicación, la Mancomunidad establecerá con la participación de la representación de los trabajadores el calendario propio, con inclusión de las festividades locales.

En lo que a festivos se refiere, serán de 14 días al año acorde a normativa de administración general, autonómico y local.

Para el supuesto de coincidir un día festivo con un día de descanso del personal laboral, dicho festivo se abonará como tal al trabajador en la nómina del mes siguiente.

En el caso del personal de servicios, la prestación de servicios en día festivo se realizará en todo caso y con carácter obligatorio, siempre y cuando así conste en su cuadrante de trabajo.

El valor del día festivo trabajado será según se indica en el anexo II.

Artículo 14.º— *Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dentro del primer trimestre del año se confeccionará tras la consulta con los representantes de los trabajadores la propuesta de vacaciones.

Para el personal que atienda servicios externos y taller, se aplicará un cuadrante rotatorio de vacaciones durante los meses de junio a septiembre incluido.

El personal administrativo, podrá disfrutar de periodo de vacaciones dentro del periodo de junio a septiembre, y previo acuerdo entre trabajadores de la misma categoría y/o unidad productiva y responsable de la unidad, a fin de que la unidad no quede paralizada durante el periodo vacacional. En todo caso, deberá de contarse con el visto bueno del Responsable de RR.HH.

El trabajador iniciará su periodo de vacaciones, en los casos en los que esté de descanso semanal, una vez concluido éste.

El calendario de vacaciones se publicará en el tablón de anuncios en el primer trimestre de cada año.

En los supuestos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal cuando haya de disfrutar de periodo vacacional o bien cause incapacidad temporal durante su disfrute, quedarán suspendidas las mismas pudiendo el trabajador disfrutarlas por conservación de su derecho de vacaciones siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se originaron.

Al personal que por necesidades de la Mancomunidad se le asignen turnos de vacaciones fuera de los que ha de disfrutar por su cuadrante, se compensará al trabajador con dos días adicionales de vacaciones, a disfrutar de forma acumulada al periodo que se le asigne.

En los supuestos en los que se solicite por la Mancomunidad, al trabajador la interrupción de sus vacaciones por necesidades del servicio, se compensará si el trabajador accede a ello con 3 días adicionales de vacaciones o parte proporcional, a disfrutar de forma acumulada al periodo que estuviere disfrutando.

Esto no será aplicable, en ningún supuesto, si la modificación atiende a peticiones personales.

Durante el periodo de vacaciones se percibirán los siguientes conceptos salariales: Los establecidos en la RPT, antigüedad y pluses de los que disfrute el trabajador.

El periodo de vacaciones no podrá ser compensado económicamente salvo en el supuesto de conclusión de la prestación de servicios, salvo en los supuestos de incapacidad permanente o fallecimiento.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser por periodo inferior a siete días naturales para el personal de servicios, así como para cualquier otro/s trabajadores cuyo disfrute de vacaciones suponga la contratación de personal para su sustitución.

La Mancomunidad en la medida de sus posibilidades aceptará el fraccionamiento del periodo de vacaciones en periodo de 15 días solicitado por cualquier trabajador, previo informe favorable del Responsable del servicio que corresponda.

Se permitirá el cambio de periodo de vacaciones entre compañeros siempre que sean de la misma categoría, especialidad, turno, centro de trabajo y cuadrante, y siempre que ello no suponga una alteración o modificación en los servicios. Aceptados dichos cambios y disfrutadas las vacaciones se tendrá en cuenta las fechas teóricas y no las reales para la asignación de las vacaciones del siguiente año.

En el supuesto de que la Mancomunidad Guadalquivir tenga una situación económico-financiera y jurídica que pueda hacer posible el aumento de número de días de vacaciones anuales, ésta procederá a estudiar la posibilidad de aplicar al personal laboral sujeto al presente convenio, el incremento de los días de vacaciones anuales a disfrutar teniendo en cuenta los parámetros siguientes:

— Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
— Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
— Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
— Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Artículo 15.º— *Descanso semanal.*

Cada trabajador tendrá un descanso semanal de dos días consecutivos ininterrumpidos, siempre y cuando el cuadrante de trabajo así lo permite.

Artículo 16.º— *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias retribuidas se regirán por lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determina este Convenio y demás normativa de aplicación.

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por matrimonio o unión de hecho, quince días.

Relacionado con la conciliación familiar, se establecen los siguientes permisos:

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

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

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

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

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

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique

un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

Asimismo, se considerarán permisos retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, y un día de Semana Santa.

El trabajador, en los supuestos en los que necesite acudir a cita médica para acompañar a familiar dependiente y/o descendientes (hijos) podrá disponer de aquel tiempo imprescindible. El trabajador recuperará el tiempo trabajado antes de final de cada anualidad.

Artículo 17.º— *Días de asuntos particulares.*

Los trabajadores podrán disfrutar previo aviso con un periodo máximo de 2 meses y mínimo de 72 horas de un total de 6 días de asuntos particulares. Su concesión, en el caso de coincidir más de tres solicitudes de la misma categoría, unidad y centro de trabajo se atenderán al orden de presentación, siempre que dicha unidad no quede paralizada, ni se le conceda a todos los solicitantes.

Podrán denegarse días de asuntos particulares si son incompatibles con las necesidades del servicio o no se garantiza su correcta prestación por el número de trabajadores por unidad en activo.

Los días de asuntos particulares podrán ser acumulados entre sí, a días de descanso ordinario, y al periodo vacacional.

En los casos en los que, durante el periodo vacacional, el trabajador vea interrumpido su disfrute debiendo incorporarse al trabajo por necesidades del servicio, tendrá derecho a disfrutar un máximo de tres días más, o parte proporcional, de asuntos particulares a solicitud del trabajador.

En los casos en los que no sea posible el disfrute de día/s de asuntos particulares por el trabajador por necesidades del servicio, su disfrute podrá ser hasta el 15 de febrero del año siguiente.

Artículo 18.º— *Licencia no retribuida.*

Los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de un año tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de un máximo de un año, manteniendo todas las condiciones de su puesto de trabajo.

Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que haya transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

Se deberá de solicitar al menos con un mes de antelación y siempre que no existan necesidades del servicio justificadas se concederá el citado permiso. No computa a efectos de antigüedad.

Artículo 19.º— *Jubilación anticipada.*

En los supuestos en los que concurra legalmente la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar la jubilación anticipada, por cumplir los requisitos legales fijados para ello, la Mancomunidad estudiará dicha posibilidad dentro del marco de la normativa que resulte de aplicación y considerando especialmente que la situación económica y financiera de la entidad así lo permita. En el supuesto en que se cuente con los informes favorables tanto jurídica como de Intervención, la Mancomunidad accederá a la solicitud del trabajador, dándose traslado al Comité de Empresa de la resolución.

Artículo 20.º— *Organización funcional y organización interna del trabajo.*

El Presidente de la Mancomunidad ostenta la jefatura superior de personal, con independencias de las funciones que puedan ser delegadas en la Jefatura de RR.HH.

Son funciones propias de la Gerencia, dar trámite e inspeccionar los servicios y dependencias de carácter técnico y coordinar las de carácter administrativo. Así como realizar las actividades de carácter material, técnico y de servicio que dentro de sus competencias le ordene o encomiende el Pleno o el presidente de la Mancomunidad, mediante instrucciones u órdenes de servicio.

La organización interna del trabajo tenderá a:

— Establecer procesos prácticos para asegurar la mejor prestación del servicio.
— Optimización y mejora de los procesos administrativos con digitalización e informatización de aquellos procesos que fuere posible.

— Establecimiento de plantillas de trabajadores adecuadas a la prestación del servicio público de la Mancomunidad Guadalquivir.
— Realización de la relación de puestos de trabajo, con desglose de puestos, categorías, funciones y su valoración.
— Mejora de las condiciones de la prestación del servicio en el ámbito de los trabajadores.

Si como consecuencia del desarrollo de la prestación del servicio se produjeren situaciones de modificación sustancial de los contratos, los trabajadores habrán de ser comunicados con una antelación de 15 días a la efectividad de dicha modificación, debiendo comunicar dicha modificación a la RLT con anterioridad a su implantación.

Artículo 21.º— *Ropa de trabajo.*

La Mancomunidad para cubrir las necesidades de ropa de trabajo del personal operario, se compromete a entregar el vestuario que a continuación se detalla, con una periodicidad bianual.

El vestuario de invierno deberá entregarse antes del 15 de septiembre y estar compuesto por:

- 3 polos de manga larga.
- 2 pantalones.
- 2 jerséis.
- Un par de zapatos o botas con puntera reforzada para los peones.

El vestuario de verano se entregará antes del 15 de mayo, y estará compuesto por:

- 3 polos de manga corta.
- 2 pantalones.
- Un par de zapatos o botas con puntera reforzada para los peones.
- Una gorra.

La Mancomunidad también entregará cada dos entregas de vestuario de invierno un equipo de agua y un abrigo compuesto por:

- Traje de agua, pantalón y chaqueta.
- Par de botas con puntera reforzada para los peones.
- Anorak de triple función.

Al personal adscrito a taller se le entregará una unidad más de polo y pantalón en cada entrega.

La Mancomunidad se compromete a mantener equipos suficientes para atender las renovaciones de vestuario y prendas de seguridad (EPI) entregando en caso de roturas u otros deterioros producidos en accidente de trabajo o en el desempeño de los servicios, así como para las nuevas incorporaciones del personal, previa entrega de la ropa deteriorada que deberá corresponderse con la de la última entrega realizada por la Mancomunidad.

Mancomunidad facilitará calzado especial adecuado a aquellos trabajadores que por prescripción médica sea indicado, siempre que se justifique debidamente.

El uso del vestuario será única y exclusivamente para la prestación del servicio en la Mancomunidad Guadalquivir.

La Mancomunidad Guadalquivir antes de elaborar los pliegos relativos a la ropa de vestuario pedirá opinión sobre la ropa adecuada para el personal a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22.º— *Seguro de vida.*

La Mancomunidad formalizará un seguro de vida para los trabajadores con un capital de 16.000 euros para cubrir los riesgos de muerte e incapacidad laboral permanente absoluta. Los trabajadores que podrán acogerse a la cobertura de la citada póliza serán aquellos trabajadores que, al tiempo de la firma de la póliza o su renovación anual, tengan una relación contractual con la entidad de, al menos, un año ininterrumpido.

Artículo 23.º— *Formación.*

El personal laboral de la Mancomunidad Guadalquivir tiene derecho al perfeccionamiento de sus conocimientos habilidades y aptitudes a fin de mejorar en el desempeño de sus funciones.

La Mancomunidad podrá desarrollar plan de formación propio e interno, en el caso de serle necesario, si bien, se acogerá en ausencia del mismo, se adherirá al plan de formación continua de la Diputación Provincial de Sevilla.

El tiempo de asistencia a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo, siempre y cuando tenga relación directa con las funciones propias del puesto de trabajo y cuente con autorización expresa para su realización de la Jefatura de RR.HH.

La asistencia del personal a los cursos siempre estará supeditada a la adecuada cobertura de los servicios, no pudiendo quedar éstos desatendidos.

Cada año y en el primer trimestre, la Mancomunidad en colaboración con el comité de empresa elaborará un plan de formación anual que estará integrado en la planificación global de los recursos humanos.

La Mancomunidad posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida en jornada de trabajo dentro de las posibilidades de los servicios.

La Mancomunidad incluirá en los presupuestos de cada ejercicio 5.000 euros para el cumplimiento del plan de formación continua.

Si algún trabajador o trabajadora de la Mancomunidad encontrara algún curso formativo que pudiera ser conveniente para el mismo a criterio de la empresa, ésta, una vez dada la conformidad lo financiará al 100% en el caso de tener algún coste.

La Mancomunidad facilitará, previa autorización, la realización de cursos incluidos en el plan agrupado de formación continua al que esté adherido la entidad; si algún trabajador o trabajadora realizara un curso de dicho plan, la entidad le abonará los gastos de desplazamiento así como la estancia si la hubiera, cuando la acción formativa se imparta en una provincia distinta que el del centro de trabajo, todo ello de acuerdo con el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón de servicio o normativa de aplicación.

Artículo 24.º— *Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se realizará un plan anual de prevención de riesgos del que será informado el comité de empresa y comité de seguridad y salud laboral, con revisión periódica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y los protocolos de actuación y prevención de accidentes. Esta evaluación incluirá aspectos de planificación e implantación de riesgos relacionados con los estados de embarazo y lactancia y aquellos otros que la prevención externa o interna aconsejen.

Obligaciones en materia de prevención de riesgos:

1.º La Mancomunidad Guadalquivir dará cuenta anualmente de las actuaciones en materia preventiva que se realicen e implanten a la RLT.

2.º La entidad proveerá anualmente de plan de prevención de riesgos en cumplimiento de normativa que podrá ser desarrollado por empresa externa a la entidad previo proceso de contratación administrativa.

En igual sentido se elaborará un Manual del Puesto de trabajo, que deberá ser revisado y mantenerse actualizado.

3.º En el seno de comité de seguridad y salud que se constituya se analizarán los estudios o criterios sobre accidentes laborales al objeto de proponer medidas para minimizar los riesgos laborales que se ocasionen o puedan provocar accidentes.

4.º La Mancomunidad difundirá e informará al personal de plantilla y nuevas incorporaciones sobre los métodos y técnicas adecuadas en el trabajo en evitación de riesgos laborales por mala praxis o innecesarios. Esta actuación se llevará a cabo en los casos de movilidad funcional del personal, variación o incorporación de herramientas y/o sistemas de trabajo. La formación a las nuevas incorporaciones se harán con carácter previo a su efectiva incorporación al puesto de trabajo, con entrega del correspondiente Manual de prevención del puesto de trabajo que vaya a ocupar.

5.º La elección de los equipos de protección individual serán realizados por la Mancomunidad en función del criterio de protección del trabajador frente a los riesgos laborales, siguiendo las recomendaciones del servicio de prevención propio o externo y oyendo al comité de seguridad y salud, con carácter previo a la aprobación del pliego de prescripciones técnicas a desarrollar para llevar a cabo la contratación.

6.º En aquellos supuestos en los que, de los resultados del reconocimiento médico anual de los trabajadores, se desprenda la necesidad de adaptar el puesto de trabajo al trabajador por las limitaciones o restricciones en ellos contenidas, la Mancomunidad procederá a una adaptación del puesto acorde a la aptitud del trabajador, siempre y cuando no contravenga ninguna otra normativa de general aplicación.

7.º La evaluación de riesgos contemplará la posibilidad de que los puestos ocupados por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tengan previsto medidas específicas para la protección de la mujer. En los casos en los que no sea posible aplicar las medidas previstas se estudiará la posibilidad de adecuación del puesto a las circunstancias temporales concurrentes o incluso al cambio temporal de puesto.

8.º Riesgos psico-sociales y ambientales.

En la evaluación anual de riesgos la Mancomunidad incluirá los riesgos psicosociales y ambientales, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de las condiciones en las que se desarrolla el puesto de trabajo.

Se desarrollarán procesos internos y/o protocolos para la eliminación de este tipo de riesgos en los casos de confluir en la entidad.

Artículo 25.º— *Comité de Seguridad y salud laboral.*

Se define como Comité de Seguridad y salud como órgano colegiado y paritario destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Mancomunidad Guadalquivir en materia de prevención de riesgos laborales.

Su composición está interesada por los Delegados de prevención y por la entidad. En las reuniones del Comité de seguridad y salud participará con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Mancomunidad que no estén incluidos en el comité de seguridad y salud.

Este órgano se reunirá trimestralmente y siempre que resulte necesario por cuestiones o asuntos urgentes e inaplazables, y así lo solicite alguna de las representaciones, adoptando un reglamento que regule su organización interna.

Las facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas legalmente.

Artículo 26.º— *Vigilancia de la salud (revisiones médicas).*

El personal laboral de la Mancomunidad tiene derecho a una protección adecuada de la salud, de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud y de acuerdo con el plan de prevención de riesgos, según los diferentes tipos de trabajo que se realicen en la entidad.

Las revisiones médicas tendrán una periodicidad anual, siendo de carácter obligatorio para el personal de servicios.

En los reconocimientos médicos se garantiza la confidencialidad de los datos. El resultado de los mismos será notificado al trabajador y la entidad dispondrá de los listados de aptitud de los trabajadores.

Artículo 27.º— *Comité de empresa.*

El comité de empresa es un órgano representativo y unitario del conjunto de personal laboral afectado por este convenio colectivo, y como tal órgano de encuentro de las distintas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación de las secciones sindicales respecto de sus afiliados rigiendo lo dispuesto en la LOLS.

Las funciones del comité de empresa son las dispuestas en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 28.º— *Secciones sindicales.*

En los supuestos en los que la Mancomunidad tuviera un número de trabajadores superior a 250 trabajadores, los sindicatos que hayan accedido en las elecciones a RLT con un porcentaje superior al 10% podrán designar un Delegado sindical que tendrá un derecho de crédito horario de 20 horas mensuales.

Artículo 29.º— *Crédito horario.*

Los representantes de los trabajadores elegidos e integrantes del comité de empresa dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas para su destino al ejercicio de las funciones inherentes a la representación que ostentan.

Los representantes deberán comunicar a la Mancomunidad con 48 horas de antelación el uso del crédito horario. El tiempo dedicado a este fin tendrá la consideración de trabajo efectivo.

En los casos de acumulación de crédito horario, los representantes que acumulen junto con los cedentes del crédito deberán comunicarlo por escrito a la Mancomunidad por cada mes en que se haga efectiva dicha acumulación. En defecto de comunicación, se entenderá no realizada la misma o no prorrogada la inicialmente efectuada.

Artículo 30.º— *Local del comité de empresa y secciones sindicales.*

La Mancomunidad Guadalquivir pondrá a disposición de los miembros del comité de empresa y secciones sindicales legalmente constituidas y que hayan obtenido, al menos, un 10% de representatividad en las elecciones a representante de los trabajadores, un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Dicho local, ubicado en las instalaciones de la Mancomunidad, será de uso común y estará dotado de los medios necesarios para su uso. La Mancomunidad se encargará de su mantenimiento.

Artículo 31.º— *Derecho de información.*

El comité de empresa podrá ejercer su derecho de información de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32.º— *Derecho de reunión.*

El comité de empresa podrá celebrar reuniones informativas mensuales con los trabajadores en los centros de trabajo sobre asuntos que sean de su interés a la finalización de la jornada de trabajo.

La reunión mensual no acumulable, se acordará con una anticipación de tres días laborales con la Mancomunidad, para mejorar la coordinación de los servicios.

Las secciones sindicales legalmente constituidas y que tengas al menos una representatividad en las elecciones a representante de los trabajadores del 10%, podrán solicitar igualmente, y por casos excepcionales, la celebración de reuniones con sus afiliados. Estas reuniones que no podrán programarse en fechas coincidentes con cualquier otro tipo de reunión sindical, se celebrarán a la finalización de la jornada y su programación se acordará con una anticipación de tres días laborables con la Mancomunidad para mejorar la coordinación de los servicios.

Artículo 33.º— *Plan de Igualdad.*

La Mancomunidad Guadalquivir ha llevado a cabo un Plan de Igualdad en los términos previstos en la legislación vigente y que se aplicará al personal del ámbito de este Convenio Colectivo, conforme al anexo I.

Artículo 34.º— *Medidas para la prevención de la violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.*

La Ley orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 1, define la violencia de género como aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia» y comprende «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

De acuerdo con la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Acoso sexual se define como, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así mismo se define como Violencia física: que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

Violencia psicológica: que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

Artículo 35.º— *Acoso laboral.*

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirán situaciones de acoso en el ámbito laboral.

De acuerdo con la RAE, la definición de acoso laboral es: «la práctica ejercida en las relaciones personales en el ámbito laboral, consistente en trato vejatorio y descalificador, con diferentes niveles de presión, hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

Se define acoso laboral como, el conjunto de acciones ejercidas hacia un trabajador encaminadas a conseguir su desprestigio personal y laboral, así como su aislamiento atentando por ello contra su integridad.

El acoso moral en el trabajo es un proceso sicológico de violencia que atenta contra la integridad moral de la víctima en el intento de destruirla y aislarla del entorno laboral y social. Por ello cuando se atenta contra la integridad moral se pone en peligro la salud del trabajador en su sentido más amplio.

Se garantiza la privacidad y confidencialidad en los supuestos de denuncia de conductas que puedan suponer la existencia de situaciones de acoso laboral.

En estos supuestos se procederá en legal forma a la apertura del expediente que corresponda, pudiendo imponerse sanciones si se verifican y comprueban los hechos denunciados.

La Mancomunidad elaborará un protocolo de acoso en el ámbito laboral que desarrollará desde procedimientos de prevención con incorporación de medidas preventivas hasta medidas que palien situaciones en el acoso de apreciarse éstas.

Artículo 36.º— *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores de la Mancomunidad Guadalquivir se regirán, en cuanto al régimen sancionador por lo previsto de forma expresa en el convenio colectivo, por lo dispuesto en los artículos 93 y siguientes, Capítulo VII del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre y supletoriamente en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37.º— *Graduación de las faltas.*

Las acciones u omisiones en las que incurra el personal laboral afectado por este convenio que supongan la comisión de una infracción laboral, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1.º La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al puesto de trabajo por causa justificada a no ser que el trabajador acredite la imposibilidad de hacerlo.

2.º El descuido en la conservación de los materiales del servicio, bienes o vehículos relacionados con la prestación de sus servicios.

3.º El uso del vestuario fuera de la jornada laboral.

4.º La falta de comunicación a su responsable de incidencias de recogida durante el servicio, que impliquen que dicho servicio no se ha realizado en su integridad.

5.º No presentar a la empresa el parte de baja o alta de la seguridad social e el plazo de cinco días o no comunicar a la Mancomunidad este hecho en el día en el que se produce.

6.º Siete faltas de puntualidad al mes natural, entendiéndose por falta de puntualidad la demora de hasta cinco minutos. Si se excede de los cinco minutos en la hora de entrada además de considerarse falta de puntualidad, deberá recuperarse ese tiempo.

7.º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, un día al mes.

8.º El trabajador está obligado a cumplir diariamente su jornada de trabajo. En el caso de que no la cumpla un total de 7 veces al mes, será considerada falta leve.

Faltas graves:

1.º El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los mandos siempre que estén dentro de las funciones correspondientes a la categoría a la que pertenezca, y cuando no se ponga en peligro la seguridad e integridad, o afecten a la dignidad del trabajador.

2.º El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización de un superior.

4.º El abandono del centro de trabajo antes de la finalización de la jornada laboral sin causa justificada ni autorización formal y expresa de un superior.

5.º La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días sin causa justificada.

6.º La simulación o encubrimiento de enfermedad o accidente, de faltas propias o de otros trabajadores.

7.º La falta de disciplina en el trabajo, del respeto debido a sus superiores, compañeros, subordinados y público en general o cualquier otra acción que perturbe el normal desarrollo de los servicios.

8.º La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales o materiales del servicio.

9.º La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de los enseres y herramientas propiedad de la Mancomunidad.

10.º La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

Se presumirá la embriaguez en aquel trabajador que, requerido por un superior a realizarse las pruebas de detección de alcoholemia, se negare a someterse a la misma.

11.º La reincidencia de tres faltas leves en un periodo de seis meses.

12.º La no realización del reconocimiento médico, en los casos que sea obligatorio.

13.º El incumplimiento por causa injustificada de la obligación de cumplir los controles horarios implantados por la Mancomunidad en cuanto a registro de jornada o verificación de cumplimiento de jornada se refiere (sistema de picaje, firma personal, etc).

14.º El uso de la tarjeta de picaje de control horario por persona distinta a su titular, simulando la presencia del titular de la tarjeta en el centro o puesto de trabajo.

15.º La cesión a otro o uso indebido de la tarjeta de picaje de control horario por su titular, simulando su presencia en el puesto o centro de trabajo sin ser cierto.

16.º El acudir al puesto de trabajo sin el vestuario de trabajo asignado y entregado al trabajador, con ropa, complementos o indumentaria diferente a la tiene obligación de usar.

17.º Causación de accidente de tráfico en el desarrollo de su jornada laboral por hechos atribuibles al trabajador de Mancomunidad.

18.º Causación de daños materiales por el trabajador de Mancomunidad en el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral.

Faltas muy graves: (TREBEP).

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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 la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 38.º— *Sanciones (TREBEP).*

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 39.º— *Procedimiento disciplinario.*

La tramitación de los expedientes disciplinarios se llevará a cabo conforme a lo establecido en el Título II del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 40.º— *Prescripción (TREBEP).*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Disposición adicional primera.

La Mancomunidad Guadalquivir se compromete, siempre que la normativa jurídica de aplicación y situación presupuestaria y de Tesorería de la entidad así lo permita, a promover el incremento de plantilla, preferentemente referido al personal laboral de servicios, a fin de favorecer la implementación de un sistema de descansos semanales que siga la pauta de disfrutar, como descanso, de dos fines de semana al mes, favoreciendo así la conciliación familiar del citado personal, y variando el sistema existente a la firma del presente convenio en el que el periodo de descanso coincidente con fin de semana es uno al mes, siendo el resto de los descansos semanales en periodo distinto al fin de semana.

Disposición adicional segunda.

La Mancomunidad Guadalquivir elaborará un protocolo de acoso en el ámbito laboral para su implantación en un plazo no superior a dos años desde la publicación del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria primera.

Se une la Tabla de retribuciones y categorías profesionales (Anexo II) vigentes en tanto y en cuanto no se ocupe cada plaza definitivamente, en cuyo caso será de aplicación la RPT. (Anexo III).

Disposición transitoria segunda.

Hasta tanto no se produzca la ocupación definitiva de las plazas del personal laboral, y una vez aprobado este convenio colectivo, los trabajadores continuarán percibiendo sus sueldos y salarios en el formato actual, salvo los complementos de transporte, plus de no absentismo y vestuario que serán percibidos con cargo al plus de productividad, y plan de pensiones respectivamente.

Una vez que se produzca la cobertura definitiva de cada plaza, las retribuciones serán las derivadas de la relación de puestos de trabajo, previamente aprobada y publicada, más los conceptos no recogidos en dicha RPT.

De estos conceptos en los supuestos de funcionarización del personal, se detraerá la cuantía que corresponda a los citados, para su reconocimiento y aplicabilidad según la normativa propia del funcionariado.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones y resoluciones de igual o inferior rango que contradigan lo establecido en este convenio.

Disposición final.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

ANEXO I

CAPÍTULO VIII

Plan de igualdad y protocolo de prevención de acoso en el entorno laboral

PLAN DE IGUALDAD.

Introducción:

Todas las personas deben tener la misma dignidad humana y ser iguales en derechos y deberes, también en el ámbito de las relaciones laborales.

Es por tanto obligación real que se vaya consiguiendo a todos los efectos la equiparación legal y social de todas las personas.

El presente documento establece el Plan de Igualdad de Mancomunidad Guadalquivir, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este Capítulo dispone que las empresas de más de 250 personas empleadas y aquellas que voluntariamente así lo acuerden establezcan medidas destinadas a combatir la discriminación en razón del sexo y a fomentar la igualdad entre ambos géneros.

El presente Plan se ha elaborado a través de la Comisión de Igualdad, órgano paritario competente en la materia.

En este documento se establecen los principios y objetivos que deben recogerse y adaptarse en el seno de la empresa, y se acuerdan medidas y actuaciones para promover la igualdad de género.

El Plan se compone de un conjunto de medidas, acordadas después de analizar la situación en el seno de la empresa en materia de género, con la idea de avanzar en Mancomunidad Guadalquivir hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo, con medidas que posibiliten la conciliación de la vida personal y laboral.

Antecedentes:

Mancomunidad Guadalquivir es una Entidad Local de carácter supramunicipal constituida por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de fecha 9 de marzo de 1.983. Está inscrita en el Registro de Entidades Locales con fecha 22 de septiembre de 1986 con n.º 0541001 y CIF n.º P-9104001-D.

La zona que abarca comprende el Aljarafe, así como parte de la ribera del Guadalquivir hasta el entorno de Doñana (como ejemplo, desde Santiponce a Isla Mayor y desde la cornisa del Aljarafe a los pueblos limítrofes con la provincia de Huelva), dando servicio a una población censada de 259.895 habitantes (datos INE 1 de enero de 2019). Tiene una extensión territorial de 1.431,16 km^2. Está integrada por 27 municipios, siendo los siguientes:

— Albaida del Aljarafe.
— Almensilla.
— Aznalcázar.
— Aznalcóllar.
— Benacazón.
— Bollullos de la Mitación.
— Bormujos.
— Carrión de los Céspedes.
— Castilleja de Guzmán.
— Castilleja del Campo.
— Espartinas.
— Gelves.
— Gines.
— Huévar del Aljarafe.
— Isla Mayor.
— Mairena del Aljarafe.
— Olivares.
— Palomares del Río.
— Pilas.
— La Puebla del Río.
— Salteras.
— Sanlúcar la Mayor.
— Santiponce.
— Umbrete.
— Valencina de la Concepción.
— Villamanrique de la Condesa.
— Villanueva del Ariscal.

La plantilla es de 223 trabajadores a fecha de la aprobación del presente Plan.

Realiza el tratamiento de residuos y la recogida selectiva (papel-cartón, envases y vidrio) a los 27 municipios integrantes. También realiza la recogida de la fracción materia orgánica y restos a 26 de los 27 municipio (todos salvo Mairena del Aljarafe).

Asimismo, efectúa la Limpieza Viaria en tres municipios, concretamente en Puebla del Río y Valencina de la Concepción.

Cuenta con diferentes centros para el desarrollo de su actividad:

1.— Oficinas Centrales y Centro General de Servicios de Recogida en Sanlúcar la Mayor.

2.— Centros de servicios de Limpieza Viaria en Puebla del Río y Valencina de la Concepción.

3.— 2 plantas de Selección-Transferencia de residuos, Guadalquivir I y Guadalquivir II, situadas en los municipios de Espartinas y Bollullos de la Mitación respectivamente, donde se depositan los residuos recogidos, realizándose una separación primaria de los distintos componentes para después transferirlos a los destinos finales correspondientes (la materia orgánica y el rechazo a Centro de Tratamiento de RSU Montemarta-Cónica, y los materiales recuperables (papel-cartón, plásticos, vidrios, metales...), a recuperadores.

4.— 9 Puntos limpios, 2 de ellos situados en las Plantas de Selección-Transferencia de Espartinas y Bollullos de la Mitación, y los otros 7 situados en los municipios de Aznalcóllar, Isla Mayor, Olivares, Pilas, Puebla del Río, Umbrete y Villamanrique de la Condesa.

La flota de vehículos está constituida de 93 vehículos, de los que 43 son camiones compactadores para la recogida de la fracción materia orgánica y restos, 10 camiones se destinan a la recogida selectiva del resto de fracciones, 6 camiones lavacontenedores, 5 camiones para recogida industrial, 2 vehículos para recogida de enseres, 3 vehículos polivalentes (para mantenimiento y lavado exterior de contenedores), 13 vehículos para los servicios de Limpieza Viaria, y por último 11 vehículos dedicados a la inspección, mantenimiento y talleres y gestiones administrativas.

Mantiene Convenios con distintos SIG para garantizar la gestión y recuperación de diversos materiales (Ecovidrio, Ecoembes, Ecopilas, SIG para la Gestión de los RAEE, SIGFITO).

El presupuesto anual es de 18,5 millones de euros y la gestión de cobro, con carácter general, a los usuarios se hace de forma trimestral (12,42 euros/vivienda tipo/mes), existiendo diferentes valores de tasas dependiendo del sector productor de las mismas o volumen que generan.

Se gestionan un total de 146.000 toneladas de residuos anuales.

Diagnóstico en materia de igualdad:

Antes de entrar a analizar el diagnóstico de la situación, conviene precisar, que la propia estructura en la que se almacenan los datos en la empresa adolece en muchas ocasiones de la desagregación necesaria en materia de género, lo que no facilita la obtención de la información, siendo esta, precisamente, una de las mejoras que el propio Plan se plantea a fin de facilitar la información.

En base al Diagnóstico efectuado, podemos hacer el siguiente resumen de la situación actual:

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo:

La presencia de la mujer en la plantilla de Mancomunidad Guadalquivir es muy minoritaria (13%).

Mujeres	*%*	*Hombres*	*%*	*Total*
31	13	192	87	223

Las razones por las cuales esta presencia es minoritaria son las siguientes:

1.- Razones históricas: Tardía incorporación de la mujer.

2.- Composición del personal de sustitución de vacaciones y eventos especiales:

El personal eventual es contratado a través de bolsas de empleo, siendo este el mecanismo a través del cual la empresa cubre sus necesidades temporales, tales como sustituciones de vacaciones, Semana Santa, Feria y otras campañas puntuales.

En las bolsas de empleo temporales, se observa una mayor cantidad de candidatos hombres que de candidatas mujer sobre todo para determinados puestos de trabajo, lo que produce que la contratación de hombres sea superior.

3.- Promociones: Respecto a las promociones internas, en la actualidad no existen procesos selectivos para estas, por lo que no se puede realizar un diagnóstico de las mismas.

4.- Permisos retribuidos/conciliación de la vida personal y laboral: El vigente convenio colectivo de Mancomunidad Guadalquivir en su artículo 27 establece distintos tipos de permisos y cambios de jornada que mejoran los mínimos legales sobre esta materia y que facilitan cierta conciliación de la vida personal con la laboral.

En el grupo de peones, así como en el de conductores, la inmensa mayoría de los operarios, son hombres, asimismo, no existen mujeres en los puestos de inspectores de servicios ni de taller.

No obstante, si se observa un mayor número de mujeres en las distintas áreas de administración, siendo ocupados por estas un número importante de puestos de dirección y jefatura.

5.- Contenido del Convenio Colectivo: Del conjunto del articulado del Convenio Colectivo, no se desprende existencia de discriminación en materia de género, aunque sí es cierto que hay que adaptar el lenguaje de manera que sea neutro en materia de género y abarque a ambos sexos. Este aspecto sería interesante comenzar a abordarlo en la propia denominación de las distintas categorías (Técnicos/as, Conductores/as……).

6.- Equiparación salarial: Las retribuciones de Mancomunidad Guadalquivir vienen establecidas en el Convenio Colectivo, por lo que no existe discriminación en materia de sexo, al aplicarse indistintamente a la persona que desempeña dicha categoría sin hacer distinción entre mujer u hombre.

— Conclusiones del diagnóstico:

Si analizamos los ítems anteriores, se observa que sobre el papel no existen medidas que sean discriminatorias contra alguno de los sexos. Tampoco se tiene conocimiento de incidencias o denuncias por discriminación por razón de género.

Pero de estos mismos datos, también se puede concluir que aún queda camino por recorrer hacia la igualdad en el seno de la empresa, ya que, aunque el Convenio Colectivo no lo impide, son otro tipo de circunstancias sociales, familiares y culturales las que suponen un obstáculo para la consecución de la igualdad.

Este Plan pretende remover los obstáculos que impiden una igualdad real entre todas las personas asalariadas y más concreto, en Mancomunidad Guadalquivir.

— Revisión del diagnóstico:

Este diagnóstico se corresponde con la fecha de elaboración del Plan de Igualdad, por lo que debe someterse a revisión al menos, cada año o siempre que las partes lo acuerden, a fin de tomar las decisiones oportunas en cada momento.

Comisión de igualdad:

Mancomunidad Guadalquivir ha constituido una Comisión de Igualdad de carácter paritario, componiéndola 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de las trabajadoras y trabajadores.

El objetivo de la Comisión es el establecido en el Artículo 1, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres», en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en la Mancomunidad. Para ello se aprobarán las siguientes:

— Competencias:

Entre otras, la Comisión de Igualdad tiene las siguientes competencias:

1.—Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2.—Realizar y aprobar el diagnóstico del Plan de Igualdad.

3.—Elaborar y proponer el Plan de Igualdad de la Empresa para su aprobación a la Comisión Paritaria del Convenio.

4.—Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

5.—Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

6.—Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente contra la discriminación para lograr los objetivos expuestos.

7.—Realizar, examinar y debatir las propuestas que se pudieran aplicar y desarrollar en la empresa.

8.—Proponer a la Comisión Paritaria, aquellas medidas que puedan suponer modificación del Convenio Colectivo de Mancomunidad Guadalquivir.

9.—Solicitar información y documentación para el desarrollo de las acciones de esta Comisión.

10.—Informar al personal de la empresa de temas de interés relacionado con el objeto de la Comisión.

11.—Proponer la realización de cursos o acciones de concienciación en los planes de formación, en relación con la igualdad de género.

12.—Tomar parte activa de cualquier problema que exista en materia de discriminación e igualdad, sin menoscabo de las competencias y capacidades de actuación de cualquier órgano.

— Adopción de acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión requieren el voto favorable de la mayoría de cada parte, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Contenido del plan:

Los principios de aplicación en la elaboración de este Plan son:

1.- Dar cumplimiento a la Ley y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo.

2.- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa.

3.- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en igualdad de oportunidades.

4.- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso o discriminación por razón de sexo, que se puedan producir en el seno de la empresa.

5.- Asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios profesionales y objetivos, garantizando la transparencia y la igualdad en los procesos.

- Principales objetivos:

— Selección y contratación:

Objetivo: Garantizar la objetividad y fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la selección y acceso al trabajo.

Medidas a adoptar: A la hora del reclutamiento y la selección se contemplarán los requisitos de publicidad, la valoración del mérito y la capacidad, y se le dará especial impulso a las políticas de género que faciliten el acceso en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

— Conciliación de la vida personal y laboral:

Objetivo: Reforzar las medidas que permitan compatibilizar la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres con el desarrollo laboral y profesional.

Medidas a adoptar: Identificar y plantear medidas o acciones personalizadas a la problemática del trabajador, que contribuyan a facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral del trabajador, actuando con la mayor urgencia posible si las circunstancias así los requirieran.

— Formación y Sensibilización en Igualdad y Conciliación:

Objetivo: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y concienciar y formar en materia de igualdad.

Medidas a adoptar: Para concienciar en la corresponsabilidad, sensibilización e igualdad de oportunidades, dentro de Plan de Formación anual, Mancomunidad Guadalquivir propondrá la inclusión de acciones formativas en estas materias.

— Protocolo de prevención y actuación ante el acoso:

Objetivo: Prevenir el acoso sexual o por razón de género en Mancomunidad Guadalquivir.

Medidas a adoptar: Se desarrollará un procedimiento de actuación ante posibles conductas tanto de acoso laboral o mobbing, como de acoso discriminatorio y sexual, donde definirá tanto a la Dirección de la empresa como a la Comisión de Igualdad, como dos órganos receptores de posibles denuncias.

— Comunicación:

Objetivo: Lograr una comunicación interna y facilitar una información externa que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

Medidas a adoptar: En los diferentes canales de comunicación de los que disponga Mancomunidad Guadalquivir, se cuidará el uso de un lenguaje neutro y no sexista, asimismo, serán utilizados para concienciar y sensibilizar a las personas empleadas.

— Instalaciones:

Objetivo: Lograr presencia más equitativa en materia de género en los distintos centros de trabajo y sus actividades, adaptándose para hombres y mujeres todos los centros.

Medidas a adoptar: Se adaptarán y/o construirán vestuarios para las personas empleadas en función del sexo de las mismas.

Desarrollo y seguimiento del plan:

El seguimiento de los objetivos, las acciones, las responsabilidades y los plazos se llevará a cabo a través de la Comisión de Igualdad, quien hará las propuestas oportunas para la consecución de las metas y resultados propuestos.

Vigencia del plan:

La duración del presente Plan de Igualdad está relacionada con la duración del Convenio Colectivo de Mancomunidad Guadalquivir, por lo que dicha vigencia alcanza desde la firma del Plan hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo, procediéndose a su prórroga y denuncia según lo establecido en el mismo.

Anexo II

(Disposición transitoria primera)

Tabla de retribuciones y categorías profesionales

ANEXO II . TABLA SALARIAL VII CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL.

CATEGORIA	SAL. BASE	C. ESPECIFICO	C. DESTINO	C. DISPONIB	TOTAL	TRIENIO	FESTIVO	H. EXTRAS
JEFE DE AREA	1.792,83 €	953,33 €	0,00 €	699,59 €	**3.445,75 €**	56,83 €	180,07 €	36,10 €
TIT. SUPERIOR	1.740,79 €	517,64 €	0,00 €	0,00 €	**2.258,43 €**	56,83 €	147,56 €	29,97 €
TIT. MEDIO	1.617,79 €	388,26 €	0,00 €	0,00 €	**2.006,05 €**	51,16 €	130,73 €	26,59 €
JEFE DE SERVICIOS	1.466,48 €	827,51 €	0,00 €	565,54 €	**2.859,53 €**	49,59 €	149,92 €	30,15 €
COORDINADOR	1.264,84 €	768,33 €	0,00 €	506,79 €	**2.539,96 €**	49,59 €	132,53 €	26,88 €
JEFE DE UNIDAD	1.218,35 €	382,19 €	0,00 €	0,00 €	**1.600,54 €**	49,30 €	103,71 €	21,42 €
AUX. TECNICO	1.218,35 €	242,47 €	0,00 €	0,00 €	**1.460,82 €**	49,30 €	94,37 €	19,67 €
INSPECTOR SERVICIOS	1.218,35 €	457,67 €	190,54 €	152,42 €	**2.018,98 €**	49,11 €	108,70 €	22,35 €
CONDUCTOR	1.166,28 €	244,05 €	0,00 €	0,00 €	**1.410,33 €**	48,27 €	91,01 €	18,98 €
OFICIAL 1ª MANTEN	1.114,31 €	323,33 €	0,00 €	152,42 €	**1.590,06 €**	48,27 €	92,83 €	19,34 €
OFICIAL 1ª TALLER	1.114,31 €	323,33 €	0,00 €	0,00 €	**1.437,64 €**	48,27 €	92,83 €	19,34 €
OFICIAL 2ª TALLER	1.107,08 €	268,73 €	0,00 €	0,00 €	**1.375,81 €**	44,67 €	88,72 €	18,42 €
OFICIAL 3ª TALLER	966,87 €	356,23 €	0,00 €	0,00 €	**1.323,10 €**	44,67 €	85,20 €	17,74 €
OFICIAL 3ª SERVICIOS	966,87 €	356,23 €	0,00 €	0,00 €	**1.323,10 €**	44,67 €	85,20 €	17,74 €
ADMINISTRATIVO	1.166,28 €	164,74 €	0,00 €	0,00 €	**1.331,02 €**	43,84 €	85,72 €	17,81 €
PEON DE RECOGIDA	872,56 €	400,85 €	0,00 €	0,00 €	**1.273,41 €**	42,47 €	81,89 €	17,04 €
AGENTE TASAS	1.166,28 €	164,74 €	0,00 €	0,00 €	**1.331,02 €**	43,84 €	85,72 €	17,81 €
AUX. ADMINISTRATIVO	966,87 €	154,91 €	0,00 €	0,00 €	**1.121,78 €**	37,67 €	71,77 €	14,94 €
OPER. BASCULISTA	872,56 €	400,85 €	0,00 €	0,00 €	**1.273,41 €**	42,47 €	81,89 €	17,04 €
CONTROLADOR	872,56 €	249,24 €	0,00 €	0,00 €	**1.121,80 €**	37,67 €	71,77 €	14,94 €
LIMPIADORA	872,56 €	249,24 €	0,00 €	0,00 €	**1.121,80 €**	37,67 €	71,77 €	14,94 €

P. Rotacion mayor	160,30 €
P. Rotacion menor	136,42 €
Nocturnidad	15,65 €

Anexo III

Relación de Puestos de Trabajo (cuadro resumen)

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	DOTACIÓN	NIVEL	C. ESPECIFICO	C.P.T.	T. PTO	ADS.	PROV.	ESCALA	GRUPO	ESTADO
GERENCIA											
LG-0-0-P1	Gerente/a	1		25842,67		S	D	C		I	O
FG-0-1-P1	Técnico Medio A	1	22	7511,02		N	F	C	AG	A2	V
FG-0-1-P2	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
LG-0-2-P1	Oficial 1ª Mante	1		1442,45	2437,51	N	L	C		3	V
LG-0-2-P2	Controlador/a ac	2		2442,06	548,82	N	L	C		4	V
LG-0-2-P3	Limpiador/a	2		1990,43	1000,45	N	L	C		4	V
AREA DE OPERACIONES											
FAO-0-0-P1	Jefe/a área oper	1	26	12868,52	9023,03	S	F	C	AE	A2	V
FAO-0-0-P3	Inspector/a Serv	5	18	10163,51	842,92	N	F	C	AE	C1	V
FAO-0-0-P4	Administrativo	1	18	6092,85		N	F	C	AG	C1	V
FAO-0-0-P5	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
LAO-0-0-P2	Jefe de Servicios	1		4391,93	5538,19	S	L	C		3	V
LAO-0-1-P1	Operario/a Basc	5		4394,03	416,17	N	L	C		4	V
LAO-0-1-P2	Operario/a Pun	11		3106,51		N	L	C		4	V
LAO-0-2-P1	Oficial 3ª Servic	5		4685,37		N	L	C		4	V
LAO-0-2-P2	Conductor/a	50		4274,83		N	L	C		4	V
LAO-0-2-P3	Peón/a	52		5366,28		N	L	C		4	V
LAO-0-3-P1	Conductor/a Via	11		3320,37		N	L	C		4	V
LAO-0-3-P2	Peón/a Viaria	37		4004,22	805,98	N	L	C		4	V
LAO-0-4-P1	Jefe/a Unidad T	1		7528,11		N	L	C		3	V
LAO-0-4-P2	Oficial 1ª Taller	3		5717,28		N	L	C		3	V
LAO-0-4-P3	Oficial 3ª Taller	8		5607,34		N	L	C		4	V
RECURSOS HUMANOS											
FRHC-0-0-P1	Jefe/a área RR.H	1	28	12868,52	5026,81	S	F	C	AG	A1	V
FRHC-0-0-P2	Aux. Administra	2	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
FRHC-0-1-P1	Administrativo/a	1	18	6092,85		N	F	C	AG	C1	V
FRHC-0-2-P1	Técnico/a Facul	2	22	7511,02		N	F	C	AE	A2	V
LRHC-0-3-P1	Técnico Medio F	1		7197,75	313,27	S	L	C		2	V
INTERVENCIÓN											
FI-0-0-P1	Interventor/a	1	30	32171,85475	0	S	F	C	FLHN	A1	O
FI-0-0-P2	Técnico/a Admir	1	26	11292,79		N	F	C	AG	A1	V
FI-0-0-P3	Administrativo/a	2	18	6092,85		N	F	C	AG	C1	V
FI-0-0-P4	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
SECRETARÍA											
FS-0-0-P1	Secretario/a	1	30	32171,85475	0	S	F	C	FLHN	A1	O
FS-0-0-P2-01	Administrativo/a	1	18	6092,85		N	F	C	AG	C1	V
FS-0-0-P3	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
FS-0-1-P1	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V
FS-0-2-P1	Técnico/a Admir	1	26	11292,79		N	F	C	AG	A1	V
FS-0-3-P1	Técnico/a Admir	1	28	11292,79	6602,54	N	F	C	AG	A1	V
TESORERO/A											
FT-0-0-P1	Tesorero/a	1	25			S	F	C	FLHN	A1	O
FT-0-0-P2	Técnico Adminis	1	26	11292,79		N	F	C	AG	A1	V
FT-0-0-P3	Administrativo/a	1	18	6092,85		N	F	C	AG	C1	V
FT-0-0-P4	Aux. Administra	1	16	4674,69		N	F	C	AG	C2	V

C.P.T. : COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO		
T. PTO.: TIPO DE PUESTO		
	S	SINGULARIZADO
	N	NO SINGULARIZADO
ADS.: ADSCRIPCIÓN		
	F	FUNCIONARIO
	L	LABORAL
	D	DIRECTIVO
PROV.: FORMA DE PROVISIÓN		
	C	CONCURSO
	L	LIBRE DESIGNACIÓN
ESCALA:	AG	ADMINISTRACIÓN GENERAL
	AE	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
	FLHN	FJUNCIONARIOS LOCALES HABILITADOS NA
ESTADO:	V	VACANTE
	O	OCUPADO

6W-4627