

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial de Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Brenes (Personal laboral).

Expediente: 41/01/0002/2012.

Fecha: 20/09/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Manuel Morales Fernández.

Código 41003132011995.

Visto el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Brenes de fecha 22-12-2011, modificando el Convenio Colectivo para su personal laboral.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo 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 RD 1/95, de 24 de marzo, 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 arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Brenes de fecha 22-12-2011, modificando el Convenio Colectivo para su personal laboral.

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

En Sevilla a 21 de septiembre de 2012.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Acta de la sesión celebrada por la mesa general de negociación del Ayuntamiento de Brenes, el día 22 de diciembre de 2011, para la modificación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Brenes.

En Brenes siendo las 9.00 horas del día 22 de diciembre de 2011, se reúne la Mesa General de Negociación del Personal Laboral y Funcionario de este Ayuntamiento de Brenes, de conformidad con lo regulado en el art. 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al objeto de iniciar negociación en relación a la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral vigente en este Ayuntamiento de Brenes.

Tras procederse a la lectura y discusión del documento de modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral vigente en este Ayuntamiento y que se une como Anexo, las partes le dan su aprobación por unanimidad, uniéndose a la presente acta, tras lo cual se da por finalizada la negociación.

El Concejal RRHH Ayto. Brenes, Juan Luis Ureña Sosa. Por CC.OO. Juan José Domínguez Morón. (Siguen firmas.)

Anexo

MODIFICACIÓN CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BRENES 2012

Artículo 27. —*Plus de asistencia.*

1.- Con carácter general se fija un plus de asistencia anual de setecientos (700,00) euros al año por empleado. Tendrá derecho al mismo aquel empleado que haya trabajado el 96% de las horas anuales de trabajo efectivo que le correspondan.

A estos efectos:

Se considerarán horas no trabajadas:

Las que sean consecuencia de una situación de incapacidad temporal, excepto:

a) Las producidas por contingencias profesionales (accidentes laborales o enfermedades profesionales).

b) Las que sean consecuencia de una situación de incapacidad temporal o accidente que necesiten hospitalización e ingreso de un mínimo de tres días.

El abono de este plus se prorrateará en doce meses y se efectuará en la nómina del mes correspondiente.

Desde el mes siguiente a aquel en que se superen las horas correspondientes al 4% de absentismo (52 horas), se deducirán en nómina las cantidades recibidas por este concepto en la misma cantidad mensual en que se abonaron.

Las horas que superen las 52 correspondientes al 4% de absentismo podrán ser recuperadas de lunes a viernes en horario de tarde.

La recuperación de las horas referidas en párrafos anteriores tiene como límite el último día del mes de febrero del año siguiente al que se hayan producido.

Anexo al Convenio:

A) Abono de atrasos:

a) Se prorrateará la deuda del IPC del 2010 en doce mensualidades en el año 2012.

b) Se crearán dos bolsas deudoras, una bolsa de horas extras y otra bolsa deudora del IPC del 2011 y de los pluses de asistencia del año 2010 y 2011. En cuanto a la segunda bolsa se irá abonando a razón de la liquidez existente y en cuanto a la primera se reunirán las partes en el último trimestre del año 2012.

B) Horas extraordinarias:

La Corporación procurará que las horas extraordinarias sean las imprescindibles, adquiriendo el compromiso de abonar las que se generen a mes vencido.

253F-11814

Delegación Territorial de Sevilla

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo Personal Laboral Mancomunidad de Servicios «La Vega».

Expediente: 41/01/0001/2012.

Fecha: 20/09/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Don Antonio Garrido Zambrano.

Código 41100202012012.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunidad de Servicios La Vega, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Con-

venios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo 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 RD 1/95 de 24 de marzo, 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 arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad de Servicios La Vega, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

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

La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS «LA VEGA». AÑO 2012

Artículo 1.—*Objeto*

1. El presente convenio tiene por objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo, económicas y sociales, entre la Mancomunidad de Servicios «la Vega» y los trabajadores a su servicio.

2. Se considerarán incorporados a las presentes normas reguladoras, los acuerdos suscritos, o que se puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y las Federaciones Española y Andaluza de Municipios y Provincias, así como los acuerdos marcos que puedan suscribirse con la Administración General del Estado y la Junta de Andalucía, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2.—*Ámbito personal*

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta de la Mancomunidad de Servicios «La Vega», prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y la antigüedad en la empresa, con las peculiaridades que se especifican en el articulado.

Artículo 3.—*Garantía personal*

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los trabajadores más favorables que las fijadas por el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por los acuerdos que se establecen en el mismo.

Artículo 4.—*Ámbito temporal*

1. La Vigencia del presente acuerdo será desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. Las condiciones establecidas en este acuerdo, se considerarán mínimas y por tanto, cualquier acuerdo o norma más favorable al personal prevalecerá sobre lo aquí pactado.

3. En caso, de no producirse denuncia con una antelación de 3 meses, el convenio quedará prorrogado automáticamente, y así sucesivamente, hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 5.—*Ámbito funcional*

1. Los reglamentos de régimen interno de los diferentes centros de trabajo o servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tiene carácter de mínimos y forma un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

2. Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados en esta Mancomunidad, en tanto en cuanto afecta al personal que se refiere los artículos 1.º y 2.º.

Artículo 6.—*Homologación y equiparación*

En el presente convenio se seguirá la línea tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores que prestan servicios para la Mancomunidad de Servicios La Vega, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, que incluirán tanto al personal laboral fijo, indefinido como al temporal con independencia de su antigüedad en la empresa y su modelo de contrato.

Artículo 7.—*Comisión paritaria.*

1. La Comisión paritaria estará constituida por dos representantes del Comité de empresa, y un representante de cada sección sindical legalmente constituida, igualando en número de representantes la Dirección de la Mancomunidad, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

2. Cada una de las partes podrá requerir la asistencia de asesores y asesoras, los cuales, tendrán voz pero no voto.

3. La comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 10 días hábiles, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la fecha de petición de la reunión. El funcionamiento de los acuerdos será por mayoría.

4. El orden del día lo fijará la parte convocante. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

5. Se nombrará un secretario o secretaria, elegido o elegida de forma por ambas partes una vez al año, que será el encargado de levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes, y de sus acuerdos si los hubiese de forma expresa.

6. El acta se redactará y se someterá a aprobación en la siguiente reunión de la comisión paritaria. No obstante, se podrá emitir certificado de los acuerdos adoptados cuando cualquier de las partes lo requiera, en un plazo máximo de 48 horas desde su solicitud.

7. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán expuestos e los tablones de anuncio para general conocimiento de los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad.

8. Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación del convenio será sometida, previamente, a informe de esta comisión. En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes o a la vía judicial.

Artículo 8.—*Normativa general*

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.

2. El Convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se anulara, modificara o interpretara alguno de sus preceptos de forma distinta a la realizada por la comisión mixta, dicha comisión elevará a la Comisión Gestora de la Mancomunidad sus propuestas de acuerdo.

Capítulo I

Organización del trabajo. formación profesional, ingresos, vacantes, categorías

Artículo 9.—*Organización y racionalización.*

1. La Organización Práctica del trabajo corresponderá a la Mancomunidad que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. Será objeto de informe, consulta o negociación con la representación del personal laboral, cualquier modificación sobre la jornada de trabajo, horarios de servicios, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistemas de trabajo y rendimiento.

3. Los representantes del personal laboral tendrán entre otras las siguientes competencias:

a) Participar en cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.

b) Emitir informe sobre traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los traslado de personal.

c) Conocer todos los puestos de trabajo vacante en dicho organigrama y plantilla de la Mancomunidad

d) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le venga atribuidas legalmente.

4. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

a) Mejora de las prestaciones de servicios al Ciudadano.

b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías.

Artículo 10.—*Clasificación de los trabajadores*

El personal laboral al servicio de la Mancomunidad de Servicios «La Vega» está integrado por todas aquellas personas que presten sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, según se recoge en el art. 2 del presente Convenio.

Artículo 11.—*Relación de puestos de trabajo.*

La Mancomunidad elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en el ámbito personal de este Convenio.

Todos los puestos de trabajo que se reconozcan en el organigrama funcional deberán relacionarse completando, como mínimo las siguientes condiciones:

a) Requisitos de desempeño.

b) Denominación de las funciones del puesto.

c) Concreción de las retribuciones.

Para modificar una relación de puesto de trabajo, los representantes del personal laboral participarán en su confección conjuntamente con la Mancomunidad en los términos previstos legalmente.

Artículo 12.—*Registro de personal*

La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

Artículo 13.—*Oferta de empleo público*

La Mancomunidad, tras la negociación de la relación de puestos de trabajo, aprobará y publicará anualmente la Oferta de Empleo Público, para el ejercicio correspondiente, según la legislación vigente, y acometerá las oportunas modificaciones organizativas y funcionales que se deriven de aquélla.

Artículo 14.—*Selección de personal*

1. Las necesidades permanentes de Recursos Humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes de esta naturaleza, serán objeto de incorporación en la respectiva Oferta Pública de Empleo de la Mancomunidad, pudiendo acogerse a la bolsa de trabajo del Servicio Andaluz de Empleo.

2. La selección de vacantes de personal laboral fijo se realizará teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo realizarse convocatoria pública incluyendo, al menos, el número de plazas por categoría y el lugar donde se pueden consultar las bases de cada convocatoria.

3. La Mancomunidad en base a lo establecido en el EBEP realizará la convocatoria para la consolidación de los trabajado-

res que hayan adquirido el carácter de indefinidos, guardando el contenido de las pruebas relación con los procedimientos, tareas y funciones de los puestos, y valorando, entre otros en la fase de concurso el tiempo prestado en esta Mancomunidad.

4. En todo caso, se buscará, siempre de acuerdo con los principios de méritos, capacidad y igualdad, establecer pruebas que garanticen la consolidación de dichos puesto.

5. En todo lo no regulado en este artículo se estará a la normativa vigente que sea de aplicación.

Artículo 15.—*Promoción interna*

La Mancomunidad facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediato superior. El personal laboral deberá para ello poseer titulación exigida para el ingreso en el último, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que permanezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Comisión Gestora Intermunicipal.

Artículo 16.—*Trabajos de superior categoría e inferior categoría*

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, por razón del servicio, algún trabajador realiza trabajos de superior categoría a la suya, percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo durante el tiempo que lo desempeñe. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones superiores sin percibir la diferencia de retribución mencionada.

La asignación de trabajos de superior categoría se realizará a favor de aquellos trabajadores que reúnan los requisitos necesarios de titulación y habilidades para su desempeño y estén en la RPT, asignándose en caso de más de un aspirante a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la empresa.

Si por circunstancias excepcionales, La Mancomunidad decidiese que un trabajador realice funciones de inferior categoría, sería previo acuerdo con el trabajador y sin menoscabo de sus haberes económicos.

Artículo 17.—*Formación profesional*

La Mancomunidad facilitará la asistencia a cursos, jornadas, seminarios, etc. a sus trabajadores.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas tecnologías en su área de trabajo, la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las horas lectivas de los cursos de formación serán consideradas extraordinarias, siempre que la Mancomunidad exija la realización de dichos cursos y se celebren fuera de la jornada laboral, pudiendo ser compensadas con descanso en tiempo real y equivalente de duración del curso y se abonarán igualmente los desplazamientos y manutención oportunos. Las horas en concepto de formación se computarán como tiempo de trabajo efectivo siempre que los cursos estén contemplados en el plan de formación y, si no está incluido, en cuanto se estime entre la Jefatura de Personal y el Comité de Empresa que el curso redundará en la mejora de la calidad del servicio.

La Mancomunidad dedicará anualmente el 0,5 % del presupuesto de personal para formación profesional de los empleados, elaborando un plan de formación con representantes sindicales, teniendo en cuenta los planes que ofrecen organismos oficiales como la Diputación, FAMP, IAAP, INAP u otros. Las secciones sindicales podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento profesional dentro del Plan de formación de la Mancomunidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 18.—*Grupos profesionales*

Las distintas categorías profesionales del Personal Laboral se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

Grupo I. Titulado Universitario Superior

Grupo II. Titulado Universitario Medio.

Grupo III. Título de Bachiller, Formación profesional de segundo grado o equivalente..

Grupo IV. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente

Grupo V. Certificado de escolaridad.

Capítulo II

Condiciones económicas

Artículo 19.—*Normas generales y comunes*

El personal sólo será remunerado por la Mancomunidad según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio cuando dependan de ella directamente como Entidad Local.

La ordenación del pago de gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a lo correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará, mediante las Resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles. El abono de la nómina mensual se realizará el último día del mes, o el anterior hábil si este coincidiera con sábado, domingo ó festivo.

La Mancomunidad reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previsto en la Ley y en este Convenio.

Los días 15 de cada mes, o el anterior hábil si fuese sábado o festivo, se satisfará al personal activo un anticipo de sus retribuciones a cuenta del trabajo ya realizado, a petición de los interesados con 10 días de antelación, mediante transferencia bancaria o talón. Se podrán solicitar como máximo 3 anticipos al año.

Artículo 20.—*Conceptos retributivos*

Relación de conceptos y pluses de los que constará la nómina, y que corresponderá su inclusión según las categorías laborales:

A. *Retribuciones básicas*

- a. Salario Base.
- b. Trienios.

B. *Complementos salariales:*

- a. Complemento de destino.
- b. Complemento específico.
- c. Complemento de productividad.
- g. Dietas.
- h. Indemnización por desplazamiento
- i. Plus de rotación.

C. *Gratificaciones extraordinarias.*

- a. Pagas extraordinarias
- b. Gratificaciones extraordinarias
- c. Días festivos.

Artículo 21.—*Definición de los complementos y pluses*

Salario base: Es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos de esta Mancomunidad.

Trienios: Es la cantidad a percibir por cada 3 años de servicios en la Administración Pública. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario como contratado en régimen de derecho administrativo o en régimen de derecho laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

Complemento de destino: Viene dado por el nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

Los niveles quedarán establecidos, tal y como se reflejan en los Presupuestos Generales del Estado o en su defecto, en la norma que reglamentariamente los desarrolle, constituyendo

unos niveles mínimos y máximos en para cada grupo profesional, respetándose en todo caso los niveles ya fijados siempre que mejoren lo establecido en este convenio.

El desempeño durante más de 2 años continuados o 3 años con interrupción dará derecho a la consolidación del grado.

Dada la necesidad de promoción profesional del personal se establecerá un sistema de carrera horizontal, por el que los trabajadores con contrato superior a los 2 años promocionarán a los dos siguientes niveles consolidando el grado y así sucesivamente hasta alcanzar el máximo nivel de su grupo.

Complemento específico: Se retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial incompatibilidad, dificultad técnica, dedicación responsabilidad, peligrosidad o penosidad (art. 23.3 c) LMRFP y art. 24.2 EBEP)

La asignación del CE a los distintos puestos de trabajo se efectuará a través de las RPT,s, previa valoración de los mismos conforme a los factores y elementos que componen tal concepto retributivo.

Dado el carácter objetivo de este complemento una vez fijado y firme el acuerdo de su asignación, la modificación posterior sólo puede producirse por mera reclasificación profesional del puesto de trabajo o alteración de sus funciones debidamente acreditadas y justificadas en el expediente. Es necesario por tanto la valoración previa de los puestos para su cuantificación y modificación.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo deberá ser negociada en la Mesa General de Negociación.

Complemento de productividad: Asignado con carácter general a todos los puestos de trabajo en función de las características de su actividad laboral.

Dietas: Para los empleados afectados por el presente convenio, que habiendo concluido su jornada laboral, deban seguir trabajando en función de que se les encomiando servicio extraordinario, o especial, y debido a ello, se vean imposibilitados de desplazarse a su domicilio habitual a desayunar. Almorzar o cenar, por la obligación de proseguir el trabajo, se fijan las siguientes dietas: desayuno: 4,12 euros. Almuerzo: 16,43 euros. Cena: 16,43 euros.

Indemnización por desplazamiento: Si la mancomunidad no pusiera vehículo para el desarrollo de un servicio debidamente ordenado por la dirección correspondiente, y el trabajador se prestara a aportar el suyo propio, la mancomunidad estará obligada a el desplazamiento según lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado o la normativa aplicable.

Plus de rotación: En razón al régimen de turnos que la Mancomunidad tiene establecidos, los trabajadores y trabajadoras adscritos a estos turnos percibirán una cantidad mensual.

Pagas extraordinarias: Todos los trabajadores con motivo de las fiestas, verano y navidad percibirán una paga extraordinaria en cada ocasión en la siguiente cuantía: consistirán en una mensualidad de sus retribuciones integras cada una de ellas. Se devengarán en proporción al tiempo trabajado, abonándose en las nóminas de junio y diciembre.

Gratificaciones extraordinarias: En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y el número de las mismas no podrá ser superior a 80 horas al año por trabajador.

No obstante, si por exigencia del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas, su aprobación deberá ser motivada y acordada por la comisión gestora de la Mancomunidad y anteriormente informada por el Comité de Empresa.

Ambas partes se comprometen a que los empleados no realicen horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, el trabajador podrá optar por compensar las horas que se realicen

como tiempo de descanso o que sean retribuidas según el anexo adjunto, siempre que no excedan de 15 horas semanales. Dichas horas no serán acumulables, y se abonarán con arreglo al anexo debidamente revisado anualmente según Ley. En caso de ser compensadas con descanso, éste será el doble de las horas realizadas.

Siempre que lo sea, o haya sido precisa su realización, se remitirá informe a los representantes de personal, explicando las causas, las personas y los criterios para su designación.

La cuantía de las horas extraordinarias queda fijada del siguiente modo, en función de la categoría profesional:

Grupo	HE diurna	HE nocturna	HE Festiva d.	HE festiva n.
I	38,80 €	45,45 €	47,67 €	54,32 €
II	28,17 €	33,00 €	34,61 €	39,44 €
III	26,81 €	31,40 €	32,93 €	37,53 €
IV y V	23,57 €	27,61 €	28,96 €	33,00 €

Días Festivos: Se abonarán los festivos trabajados por la cantidad de 120,00 euros por cada día trabajado con carácter lineal para todas las categorías profesionales.

Capítulo III

Jornada laboral, régimen de trabajo y vacaciones

Artículo 22.—Jornada laboral

La jornada laboral de los empleados de la Mancomunidad será de 1508 horas anuales de trabajo efectivo y conforme al horario que se establezca.

El horario habitual para los trabajadores adscritos a la planta será de 8:00 a 15:00 h., de lunes a viernes, con excepción del periodo comprendido entre el día 1 junio a 20 de septiembre que será de 7:00 a 14:00 h.

El horario de báscula será de 7.00 a 14.00 en horario de mañana y en horario de tarde de 14:00 a 21:00 h.

Para los trabajadores de la recogida mancomunada de residuos urbanos el horario se establecerá según las necesidades del municipio y del servicio.

La distribución del horario, con arreglo a las necesidades a cada servicio, así como a la determinación de la clase de jornada que debe prestarse en cada uno de los puestos, corresponde a la Dirección de la Mancomunidad, que dará cuenta a la comisión negociadora.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro de horarios de los diferentes servicios se determinará entre la Mancomunidad y la comisión negociadora. Debiendo estar negociado antes del 1 de diciembre de cada año, revisándose anualmente.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo impartidos por un organismo público, tendrán preferencia en elegir horario de trabajo, siendo así el régimen instaurado en el servicio, debiendo acreditarlo la empleado o empleado de la plantilla convenientemente.

Se establecerá jornada especial para los siguientes días:

A) Para los trabajadores de la Planta:

5 de enero el horario de trabajo será de 8:00 a 13:00 h.

Miércoles Santo: 8:00 a 14:00 h.

Viernes de Feria de Sevilla: 8:00 a 14:00 h.

B) Para los trabajadores de Báscula se ajustará a las características de su servicio.

C) Para los trabajadores de la recogida mancomunada de RU, en las mismas condiciones siempre que no suponga un menoscabo o penalización del servicio.

Se establece un total de 14 festivos al año, 10 de carácter nacional, 2 de carácter autonómico y 2 de carácter local dependiendo del centro de trabajo al que el trabajador esté adscrito.

El valor del festivo es el importe fijado en la tabla salarial anexa, y tendrá carácter lineal para todas las categorías.

Los días 24 y 31 de diciembre son festivos a todos los efectos.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán considerados inhábiles a todos los efectos.

Artículo 23.—Pausa diaria.

Se establecerá un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, se computará todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24.—Descanso semanal.

El personal tendrá derecho al descanso semanal que resulte de la aplicación del sistema de trabajo y como mínimo de 48 horas, desde el cese de su actividad semanal hasta la reanudación de la misma.

Este descanso, como regla general, comprenderá sábado y domingo, si bien por naturaleza de la función o por las necesidades del servicio, de acuerdo con el régimen de jornada, podrá disfrutarse en días distintos, fijándose éstos en los correspondientes cuadrantes a turnos, en su caso.

Artículo 25.—Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 23 días laborables pudiéndose dividir a petición del trabajador en cuatro períodos, siempre que el período mínimo sea no inferior de 5 días laborables.

Además, en función de la antigüedad, las vacaciones tendrán la siguiente duración:

A partir de 15 años de servicio, 24 días laborables.

A partir de 20 años de servicio, 25 días laborables.

A partir de 25 años de servicio, 26 días laborables.

A partir de 30 años de servicio, 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

Procurándose complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, antes del día 31 de marzo se confeccionará para el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la jefatura de cada departamento o servicio y personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación, en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de atender dichos servicios. Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado individualmente, si accede el trabajador y conjuntamente con los órganos de personal, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista para el personal afectado, dando conocimiento y siendo oída por el trabajador y el Comité de Empresa.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten, dentro del año en curso.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato.

Capítulo IV

Permisos retribuidos, excedencias y permisos no retribuidos

Artículo 26.—Permisos retribuidos

1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

2. Por fallecimiento, intervención quirúrgica, 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.

3. Cuando se trate del fallecimiento, intervención quirúrgica, 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.

4. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

6. Un día por boda, bautizo o comunión de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

8. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

9. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

10. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado 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.

11. Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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 empleado 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.

12. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

13. Por asuntos particulares, seis días. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio. Además, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

14. Por el tiempo indispensable, dentro de la jornada laboral, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

15. Por exámenes, el día de su realización, y si es fuera de la provincia, 1 día más

16. Por matrimonio, 20 días naturales.

17. Por parto, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, en 2 semanas

por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de ésta el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso por maternidad, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

18. Por la adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

19. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

20. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

21. Por tiempo indispensable para:

- Asuntos relacionados con enfermedad propia o de la familia del trabajador;

- Someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo

- El caso de los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad y necesiten asistir a reuniones de coordinación del centro donde reciban atención, tratamiento o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

22. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

23. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se señala en el anexo V de este Convenio.

24. 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 empleadas 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 la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 27.—*Permisos no retribuidos*

La Mancomunidad concederá al empleado que lo solicite con anticipación, permisos sin retribución, cuando la causa que lo motive no se encuentre entre las enumeradas en el artículo anterior.

Artículo 28.—Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia Voluntaria.

El trabajador con al menos un año de antigüedad al servicio de la Mancomunidad tiene derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a un mes, ni superior a cinco años; este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tiene derecho a un periodo de excedencia voluntario no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que hubieran disfrutado. Cuando el padre y madre trabajen en la Mancomunidad, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa se concederá al trabajador que haya sido designado para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo y por el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo.

También se concederá la excedencia forzosa al trabajador que haya sido elegido para ejercer funciones sindicales, de ámbito comarcal o provincial, que le imposibiliten la asistencia al trabajo, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

En ambos supuestos de excedencia voluntaria y forzosa al trabajador excedente tiene derecho a la conservación del puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad. Si transcurrido un mes desde el cese del cargo público sindical o desde la finalización de excedencia, el trabajador no hubiera solicitado su reintegro al trabajo, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida su relación laboral.

Capítulo V Derechos sociales

Artículo 29.—Garantías

La Mancomunidad tomará a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenido.

La Mancomunidad garantizará la adscripción del empleado al que le sea retirado el carnet de conducir, cuando derive del ejercicio de sus funciones, y siempre que el trabajador no se encuentre bajo los efectos del alcohol y de ninguna otra sustancia estupefaciente, y no hubiera dolo o negligencia manifiesta, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, respetándole sus retribuciones económicas.

La Mancomunidad se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización.

Artículo 30.—Ayudas sociales

Los trabajadores con contrato laboral fijo o de duración superior a seis meses anuales tendrán las correspondientes ayudas:

1. Indemnización por rotura o deterioro irreparable de gafas en el trabajo. El personal incluido del ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que la Mancomunidad le abone el importe de la/s pieza/s de las gafas de uso obligatorio por enfermedad o defecto visual, que en el desem-

peño de las funciones laborales que le sean propias, sufran rotura o deterioro, con un límite de unas gafas o elementos iguales (lentes y monturas) al año.

Se abonará el citado importe con arreglo a las siguientes reglas:

a) Rotura o deterioro irreparable de una lente o lentilla:

100% (siempre modelos Standard)

b) Rotura o deterioro irreparable de dos lentes o lentillas:

100% (siempre modelos Standard)

c) Rotura o deterioro irreparable del conjunto: 100% de

las lentes y 100 euros máximo de montura.

d) En la solicitud que se dirigirá a la Dirección Técnica, figurará además la firma del superior inmediato a cargo del servicio que estuviere desempeñando, haciendo mención a la hora, fecha, labores y circunstancias de la rotura o deterioro irreparable.

e) Se abonará el importe aprobado previa entrega de factura oficial emitida por la óptica, en la nómina del mes siguiente a la petición.

f) En el caso que el trabajador tuviera que llevar gafas por primera vez durante el periodo de su contrato, previa prescripción facultativa y presentando la oportuna solicitud a la que se adjuntará la factura de la óptica, se abonarán las lentes (modelo Standard) y 100 euros máximo para la montura.

Si el/la empleado/a sufriera progresión de la enfermedad o defecto visual, y tuviera necesidad de renovar las lentes, previa prescripción facultativa, presentando la oportuna solicitud, a la que se adjuntará la factura de la óptica, se abonará el 100% de las mismas, una sola vez al año.

2. Indemnización por fallecimiento de trabajador/a en el desempeño de sus funciones. Los herederos legales del/la trabajador/a, que fallezca en el cumplimiento de su función laboral y previamente acreditada tal condición mediante certificación emitida por fedatario público, percibirán a los quince días de presentada la solicitud el equivalente a dos mensualidades íntegras, sin perjuicio de las que pudiera percibir por otros Organismos.

3. La Mancomunidad, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por incapacidad temporal, se le abonará el 100% de sus retribuciones.

4. Se establece una bolsa de 18.000 euros anuales, para la globalidad de las ayudas sociales. Se excluyen de esta bolsa las ayudas especificadas anteriormente. Su distribución se hará con arreglo al siguiente criterio:

a. Guardería 30 euros por cada uno de los hijos que se encuentren en esa situación de forma mensual.

b. Para Educación Infantil y Educación Primaria, 70 euros anuales por cada uno de los hijos que se encuentren en esa situación.

c. Para Educación Secundaria y FP grado medio, 90 euros anuales por cada hijo que curse dichos estudios.

d. Por cada uno de los hijos que cursen estudios de FP grado superior 120 euros anuales.

e. Por cada uno de los hijos que cursen estudios universitarios, el 50% de la matrícula con un límite de 180 euros, siempre que los mismos tengan una edad igual o inferior a 25 años. Esta ayuda podrá otorgarse un máximo de 1 una vez para el mismo curso académico.

f. Ayuda al trabajador en formación el 50% de la matrícula y 200 euros para ayuda a materia, en caso de formación reglada, en el caso de formación personal acreditativa para la mejora y desarrollo de su trabajo, será la misma ayuda.

h. Indemnización por tratamientos no cubiertos por la Seguridad Social; tendrá derecho a una ayuda para prótesis de cualquier tipo, órtesis y en general para aquellos tratamientos

no cubiertos por la Seguridad Social, por un importe total del 50 % del mismo y un límite máximo de 100 euros por unidad familiar, y para cuya concesión deberán aportar prescripción médica y copia de la factura donde se indique paciente y tratamiento efectuado.

i. Ayuda máxima de 110 euros anuales por cada miembro de la unidad familiar que conviva en el domicilio del/la empleado/a, y a cargo del mismo/a, para la adquisición de lentes o gafas.

Para percibir las ayudas contenidas en los apartados a), b), c), d), e) y f) se presentará justificante de la matrícula para las de carácter anual, en el caso de las que tengan carácter mensual, además se aportarán los recibos mensuales. El pago de estas ayudas se realizará dentro del mes siguiente a su petición.

Artículo 31.—*Anticipos reintegrables.*

1. La Mancomunidad creará anualmente un fondo de 15.000 euros por el concepto de «anticipo reintegrable», al que podrá acceder todo el personal que prestando directamente sus servicios a la Mancomunidad tenga vinculación laboral indefinida, en cuantía máxima individual de hasta 2.000 euros.

2. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada en el Registro General, y serán atendidas por riguroso orden, emitiéndose Resolución positiva/negativa, en un plazo máximo de 10 días. Debiéndose remitir trimestralmente por parte de la Mancomunidad una relación de las mismas al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

3. La devolución de este anticipo por el personal se realizará prorrateadamente en un máximo de 24 mensualidades. Mientras no se devuelva y cancele dicho anticipo, no podrá solicitarse otro por el mismo trabajador. En la nómina mensual se detallará la situación de cada anticipo, indicando las cantidades pendientes y amortizadas.

4. Asimismo, mensualmente se facilitará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, el estado de cuentas del referido fondo para anticipos reintegrables, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo, aunque sean parciales.

5. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad, como siniestros con pérdidas de viviendas o accidentes y enfermedades que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa petición a la Dirección de la Mancomunidad e informe de la representación de los trabajadores, que emitiría Resolución de Concesión Urgente (48 horas entre solicitud y concesión) serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima, así como su plazo de devolución a criterio del mismo órgano.

Artículo 32.—*Premios.*

1. Premio a la constancia.

Todo trabajador que lleve 15, 20 o 30 años de antigüedad, tendrá derecho en concepto de premio y sin necesidad de que lo solicite a una mensualidad de sus retribuciones íntegras en el primer caso, dos y media en el segundo caso y de cuatro mensualidades en el tercer caso.

2. Premio a la jubilación, voluntaria, forzosa o por invalidez.
a. Premio a la jubilación voluntaria:

Se establece un premio de tres mensualidades de sus retribuciones para los trabajadores que se jubilen en los tres primeros meses de encontrarse en las circunstancias siguientes, además de las cantidades que se señalan:

A la jubilación a los 60 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio a la Mancomunidad, 16.134 euros.

A la jubilación a los 61 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio a la Mancomunidad, 12.000 euros.

A la jubilación a los 62 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio a la Mancomunidad, 10.000 euros.

A la jubilación a los 63 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio a la Mancomunidad, 8.500 euros.

A la jubilación a los 64 años, 15 años de cotización a la Seguridad Social y 10 años de servicio a la Mancomunidad, 8.000 euros

Artículo 33.—*Seguro de vida*

La Mancomunidad se comprometerá a la firma de un seguro de vida para los empleados de la misma en las condiciones que se determinen.

Artículo 34.—*Vestuario laboral*

Los trabajadores que precisen de la utilización de vestuario laboral, se les entregará el especificado seguidamente:

a) Vestuario de verano:

- 3 Polos manga corta
- 2 Pantalones
- 2 Chaquetas
- 1 Par Botas seguridad S3

Vestuario de invierno:

- 2 camisas mangas larga
- 2 Jerseys
- 2 Pantalones
- 1 Cazadora
- 1 Par de Botas seguridad S3.

Igualmente, se les entregará a los trabajadores siempre que los soliciten todo aquel vestuario no incluido siempre que sea necesario para la labor que realizan.

Capítulo VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 35.—*Seguridad e higiene.*

1. La Mancomunidad se adecuará las condiciones de trabajo de sus empleados a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a su normativa de desarrollo, y velará por el funcionamiento y eficacia del Comité de Seguridad e Higiene y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo tendrá elaborada y actualizada la Evaluación de Riesgos Laborales de la Mancomunidad.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica.

4. El trabajador tiene derecho a participar en la inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, a través de sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 36.—*Revisión médica.*

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

2. No será necesario este reconocimiento cuando a juicio del médico encargado de hacerlo el trabajador justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

3. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de cincuenta años de edad se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

Artículo 45.—*Protección a la maternidad.*

1. La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio, desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y, en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

2. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Capítulo VII

Representación sindical

Artículo 37.—*Acción sindical de la empresa*

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado o perjudicado por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 38.—*El Comité de empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y unitario del conjunto del personal laboral afectado por el presente Convenio y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Artículo 39.—*Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán como mínimo de 20 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Para su disposición se requerirá previo aviso al jefe del servicio en que este encuadrado el Delegado de Personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Mancomunidad, Comisión Paritaria, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.

Artículo 40.—*Secciones sindicales.*

Los trabajadores públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios.

Para tal fin, podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones provinciales y otros organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia a éstas últimas.

La Mancomunidad dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear en el ámbito de la Mancomunidad, una Sección Sindical, que ostentará las funciones recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Mancomunidad habilitará los medios para el descuento de las cuotas Sindicales mensualmente de los afiliados y los distintos sindicatos que así lo soliciten, estableciendo a su vez sistemas para que el importe de dichas cuotas se ingrese mensualmente en las centrales sindicales correspondientes.

Las secciones sindicales constituidas legalmente, al amparo de este convenio, podrán nombrar a un delegado/a sindical que tendrá todos los derechos y deberes que se recogen en la Ley orgánica de Libertad Sindical, y podrán disfrutar del mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41.—*Faltas.*

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

Artículo 42.—*Faltas leve.*

Dos faltas de puntualidad alterna o dos consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.

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

2. Faltar al trabajo un día al menos sin causa justificada.

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

4. La embriaguez no habitual que repercuta en el trabajo.

5. El abandono del puesto de trabajo cuando no suponga falta grave o muy grave.

6. No cursar el parte de baja en el plazo de 48 horas.

7. No comunicar los cambios de situación familiar, cuando ello suponga un fraude para la empresa o la Seguridad Social, en el plazo de 48 horas.

8. No comunicar el cambio de domicilio o teléfono de contacto.

9. Realizar los trabajos con material no aportado por la Mancomunidad

10. Incumplimiento de alguna de las instrucciones técnicas contenidas en el sistema de calidad y que no esté recogida como falta.

11. Incumplimiento de las órdenes dadas por un superior que no causen perjuicio para la empresa. Debiendo quedar constancia por escrito de la orden dada, siempre que sea posible usar ese medio.

Artículo 43.—*Faltas grave.*

Son faltas graves:

a) Cinco faltas de puntualidad seguidas o alternas en dos meses, sin causa justificada.

b) Faltar tres días al trabajo sin justificación.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El simular estar presente en el puesto de trabajo o la presencia de otro trabajador,

e) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando cause perjuicio grave a la empresa.

g) 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 de propiedad de la Mancomunidad.

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

i) La reincidencia en 3 faltas leves, no recogidas como faltas graves, en un período de 2 meses.

j) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta en la disciplina, en la atención al público y su puesto de trabajo, así como a la seguridad propia, de los otros trabajadores, de los usuarios o de los bienes propios o ajenos de la Mancomunidad.

k) Incumplimiento de las órdenes dadas por un superior que causen perjuicio a la empresa.

l) Incumplimiento en tres ocasiones en el período de dos meses, de alguna de las instrucciones técnicas contenidas en el sistema de calidad. Debiendo quedar constancia por escrito de la orden dada, siempre que sea posible usar ese medio.

Artículo 44.—*Faltas muy grave.*

Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las funciones encomendadas.

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

c) Falsear datos ante la Mancomunidad y ante el Comité de Empresa si la misma tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Mancomunidad.

e) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.

f) Diez faltas de puntualidad alternas o consecutivas durante un mes, sin causa justificada.

g) Más de tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar.

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

i) El abandono del trabajo ocupando puesto de responsabilidad relevante.

j) La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 12 meses.

k) La provocación de un accidente o de daños personales o materiales por causa de embriaguez o toxicomanía habitual.

l) Incumplimientos graves previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

m) Incumplimiento de las órdenes dadas por un superior que causen un grave perjuicio a la Mancomunidad.

Artículo 45.—*Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

— Despido.

Artículo 46.—*Procedimiento.*

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por los Servicios de Personal, en el que deberá ser oído el interesado y Comité de empresa y Secciones Sindicales, debiendo notificar a ambos la sanción impuesta.

Artículo 47.—*Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días.

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

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la Resolución por la que se impone sanción, o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 48.—*Cancelación de las faltas y sanciones.*

El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones, siempre que hubiere cumplido la sanción impuesta y hubiera transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves, y 6 meses para las leves.

La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los reseñados en el apartado anterior.

El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las esta-

blecidas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que con carácter general se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

Disposición adicional segunda.

La Mancomunidad se compromete a confeccionar la Relación de Puestos de Trabajo previa realización de la V.P.T, negociándola con antelación con la representación de los trabajadores a partir del mes siguiente de la entrada en vigor de este convenio, y con un límite temporal de 31 de diciembre de 2012.

Disposición adicional tercera.

En todo lo no recogido en este convenio se estará sujeto al principio de la norma más favorable y la condición más beneficiosa para el trabajador.

Disposición adicional cuarta.

En el caso de la incorporación de nuevos trabajadores procedentes de los municipios de la Recogida de Residuos Mancomunada, estos deberán acogerse a este convenio.

La Mancomunidad se compromete a reunir a la Comisión Negociadora previa a la incorporación de dichos trabajadores, y acordar con la misma las mejoras sociales y económicas para el conjunto de los trabajadores que entrarán en vigor una vez aprobadas en el «Boletín oficial» de la provincia y que tendrá efecto retroactivo a 1 de enero del año de incorporación, sin que antes se le pueda aplicar a ningún trabajador mejoras individuales que previamente no hayan sido negociadas.

Disposición adicional quinta.

Los funcionarios integrados dentro de la Mancomunidad de Servicios «La Vega» se acogerán a lo establecido en este convenio siempre que no sea incompatible con lo establecido en su normativa de aplicación.

Disposición final.

El convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2012.

253W-11815

Consejería de Fomento y Vivienda

Delegación Territorial de Sevilla

«Expediente número 242/12, de descalificación de viviendas de protección oficial, a instancia de don Pedro Romero Rubiano, de fecha 19 de julio de 2012, se resuelve denegar la solicitud de descalificación voluntaria de la vivienda protegida de referencia. El plazo para presentar recurso de alzada, es de un mes a partir del día siguiente al de esta publicación ante la persona titular de la Consejería de Fomento y Vivienda».

Sevilla a 2 de octubre de 2012.—La Delegada Territorial, Granada Santos García.

2W-12542

Delegación Territorial de Sevilla

«Expediente número 0241/12, de descalificación de viviendas de protección oficial, a instancia de doña Cristina Gamaza Vázquez, de fecha 19 de julio de 2012, se resuelve tener por desistida la solicitud presentada y declarar concluso el procedimiento iniciado, procediendo al archivo del expediente. Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Fomento y Vivienda, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación».

En Sevilla a 1 de octubre de 2012.—La Delegada Territorial, Granada Santos García.

8W-12541