



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MANCOMUNIDAD PARA LA GESTION DE R.S.U. GUADALQUIVIR
Expediente: 41/01/0177/2024
Fecha: 20/06/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ISIDORO RAMOS GARCÍA
Código 41002932011993.

VISTO el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Mancomunidad para la Gestión de R.S.U. Guadalquivir (cod 41002932011993), suscrito el 4-06-2024.

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

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

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la Mancomunidad para la Gestión de R.S.U. Guadalquivir (cod 41002932011993), suscrito el 4-06-2024.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

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



La Mesa General de Negociación de Mancomunidad Guadalquivir, en sesión celebrada el día 3 de junio de 2024, ha adoptado acuerdo, con los votos a favor de la Entidad y de la representación de los trabajadores (CC.OO., UGT Y CSIF), de modificar los siguientes artículos del VII Convenio Colectivo de la Mancomunidad Guadalquivir y cuyo tenor literal el siguiente:

PRIMERO.- Incluir como Artículo. 5.- Estructura Salarial

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos:

- Básicas
- Complementarias

1.- Retribuciones básicas

- Salario base
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias

2.- Retribuciones complementarias-

- Complemento específico
- Plus rotación
- Nocturnidad
- Bocado
- Festivo
- Complemento de destino
- Complemento de disponibilidad
- Complemento de Productividad

1.a) Salario base: Es la parte de retribución del personal en relación con su categoría, al desarrollo habitual de su trabajo y de carácter mensual.

1.b) Antigüedad: Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio devengarán aumentos graduales periódicos por años de servicio, consistiendo en el abono de trienios en la cuantía que para cada categoría profesional se refleja en tabla salarial.

La fecha inicial del cómputo será la del último ingreso de la persona en la Mancomunidad, salvo que exista una sucesión de contratos con una interrupción inferior a veintiséis naturales en cuyo caso la fecha de cómputo de antigüedad será la de la primera contratación en la que concurra esta circunstancia.

Igualmente, para aquellos que hayan sido transferidos por los Ayuntamientos, en virtud de lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los trabajadores, la antigüedad se computará desde el ingreso en los mismos.

El complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del mes en el que se cumpla tres o múltiplo de tres años de servicio y tendrá un valor fijo por cada trienio consolidado.

1.c) Pagas extraordinarias: Todo el personal tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, equivalentes al salario base, antigüedad y complemento específico según la categoría del puesto de trabajo, son de cómputo semestral y se percibirán en el mes de junio y de diciembre.

2.a) Complemento específico: retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a la evaluación realizada en la RPT.

2.b) Plus rotación: En razón al régimen de turnos que la Mancomunidad tiene establecidos, las personas adscritas a turnos percibirán una cantidad mensual que queda reflejada en la tabla salarial adjunta al Convenio.

Este complemento se percibirá por tiempo efectivo de trabajo considerándose como tal y sólo a efectos de este plus los siguientes supuestos:

- Cuando se disfrute de permiso retribuido
- En bajas por accidente

2.c) Nocturnidad: El personal que realicen funciones en horario nocturno de 22.00 a 6.00 horas percibirá una compensación adicional que queda fijada en tabla salarial, Anexo II del presente Convenio Colectivo.

2.d) Bocado: Para las personas trabajadoras que en función de su puesto de trabajo no pueden ausentarse durante el tiempo de descanso para bocado (30 minutos) se establece el derecho al percibo de una indemnización por razón del servicio. Esta indemnización afecta a los siguientes puestos:

- Puntos limpios
- Operarios basculistas
- Controladores de acceso de oficinas centrales.

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

2.e) Festivo: Se establece un total de 14 días festivos al año acorde a la normativa estatal, autonómica y local.

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

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

El valor día festivo queda fijado en tabla salarial.

2.f) Complemento de destino: queda definido en las correspondientes categorías según figura en la Relación de Puestos de Trabajo de mancomunidad Guadalquivir.

2.g) Complemento de disponibilidad: este complemento se aplicará al personal que por las características especiales del puesto de trabajo que ocupa deba estar plenamente disponible y sujeto a alteraciones del horario de trabajo, pudiendo extenderse su jornada de trabajo hasta cuarenta horas semanales de promedio anual y superar su jornada diaria las nueve horas, respetándose en todo caso los límites de descanso legalmente establecidos.

El percibo de este complemento es incompatible con las horas extraordinarias. No obstante, de llegar a superarse la jornada de cuarenta horas semanales de promedio anual, dicho exceso se abonará conforme al valor que se especifica en el presente convenio para las horas extraordinarias, abonándose este, de producirse, en la nómina del mes de enero de cada ejercicio.

No obstante, lo anterior este complemento se aplicará a las siguientes categorías: Jefe/a de servicios, y Oficial 1ª Mantenimiento y transitoriamente hasta que se resuelva el proceso de estabilización a Jefe/a de área, TAG Letrado, TAG Intervención e Inspector/a de Servicios.

Las cuantías de los anteriores conceptos salariales quedan fijadas en la tabla salarial, Anexo II del presente Convenio Colectivo.

2.h) Complemento Productividad: El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

Dicho complemento se regula en el Reglamento aprobado por el Pleno de la Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el día 22 de abril de 2022, y publicado, con carácter definitivo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla número 931, de 20 de diciembre de 2022.

Las cuantías del Complemento de Productividad serán las aprobadas por el Pleno anualmente a través de los Presupuestos anuales de la Entidad, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

SEGUNDO.- El Artículo 5º Incremento y revisión salarial pasa a denominarse Artículo 5.bis.

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.

TERCERO.- Modificar el Artículo 10º. 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 no podrá exceder de seis meses en el periodo de un año o de ocho meses en el periodo de dos años. 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 funciones de superior categoría, la persona trabajadora deberá tener la condición de indefinido no fijo, hasta en tanto no se ocupe cada plaza definitivamente, en cuyo caso 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.

CUARTO.- Modificar el Artículo 11º. Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la 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 este adscrito cada persona.

Todo el personal dispondrá de treinta minutos de descanso en la jornada diaria que se considerará tiempo efectivo de trabajo y que se disfrutará preferentemente de las 9,00 horas a las 11,00 horas, previo acuerdo entre el personal de cada unidad o servicio y su responsable, a fin de que la misma no se vea paralizada.

Durante la jornada laboral, considerándose 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 deberán obligatoriamente comunicar la incidencia de forma inmediata a la persona responsable asignada.

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

Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero son días inhábiles. Cuando alguna persona por cuadrante o por necesidades del servicio haya de trabajar esos días, se le abonará como festivo.

Los días 26 de diciembre, 2, 7 y 8 de enero, la Mancomunidad dotará de unidades de apoyo que estime necesarias para la prestación del servicio.

En el caso de que se realice horas extraordinarias, estas se abonarán conforme al valor de la hora extraordinaria queda fijado en la tabla salarial.

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

QUINTO.- Modificar el Artículo 12º. 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.

El personal de oficina tendrá derecho a flexibilizar su jornada de acuerdo con las siguientes pautas:

- Horario fijo de oficina: de 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 y las 21.00 horas.

La elección del horario flexible tendrá carácter mensual, entendiéndose prorrogada automáticamente para meses sucesivos, salvo solicitud de modificación por parte de la persona trabajadora.

Para no perder el derecho a la flexibilidad, las personas deben cumplir cada mes con el total de horas de trabajo 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 6.00 a 13.00 horas; en turno de tarde será desde las 13.00 hasta las 20.00 horas y en turno de noche desde las 21.00 horas a las 5.00 horas.

Para el personal de viaria se establece una jornada diaria de 7 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 6.00 horas 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 será desde las 21.00 horas finalizando a las 5.00 horas. El horario del personal de taller y mantenimiento de vehículos de los sábados, domingos y festivos será de 10.00 a 17.00 horas. El horario de los días 24 y 31 de diciembre para el personal de taller y mantenimiento de vehículos será de 8.00 horas a 15.00 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 un turno de tarde desde las 13.30 horas a las 20.30 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 mantenidos con los Ayuntamientos integrantes de la Mancomunidad, y cumpliéndose su jornada diaria y de descanso semanal pactado.

La Mancomunidad elaborará los correspondientes cuadrantes de servicios a través de la Dirección o bien de las personas responsables o jefaturas de área, facilitando copia de estos 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.

De acuerdo con lo previsto en el art. 37 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, y el art. 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las modalidades de prestación del servicio en la Mancomunidad Guadalquivir serán la modalidad presencial, que será la forma ordinaria de prestación del servicio, y la modalidad a distancia, que se articula a través del teletrabajo.

Reglamentariamente se establecerán, previa negociación colectiva, los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo a distancia fuera de las dependencias de la Mancomunidad, mediante la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo lo admita, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía y personas trabajadoras respecto a aquellos servicios en que así se establezca.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, y estará supeditado a las necesidades organizativas y del servicio en los términos que reglamentariamente se establezca.

La Mancomunidad, en los términos que se establezcan reglamentariamente, proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

SIXTO.- Modificar el Artículo 14º. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, para el personal de oficina no se consideran como días hábiles los sábados, domingos y festivos. Para el personal de servicios y taller no se considerarán hábiles los días de descanso y festivos que figuren en el cuadrante de trabajo que a cada uno de ellos le corresponda, 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 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 la propuesta inicial de vacaciones, que será publicado en tablón de anuncios.

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 sus vacaciones preferiblemente entre julio y septiembre y previo acuerdo entre las personas de la misma categoría y/o unidad productiva y la persona responsable de la unidad, a fin de que la misma no quede paralizada durante el periodo vacacional.

El personal iniciará su periodo de vacaciones, en los casos en los que esté de descanso, una vez concluido este.

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

En los supuestos en los que la Mancomunidad solicite la interrupción de vacaciones por necesidades del servicio se compensará, si la persona accede a ello, con tres días adicionales de vacaciones a disfrutar de forma acumulada al periodo que estuviere disfrutando. Esto no será aplicable, en ningún supuesto, si la modificación atiende a razones personales.

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

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

Si alguna persona adscrita a servicios quisiera disfrutar de sus vacaciones en mes distinto a los del turno rotatorio, deberá solicitarlo a la Mancomunidad con al menos dos meses de antelación a su disfrute y, en cualquier caso, antes de que se publique el cuadrante inicial de vacaciones, para que se pueda resolver su solicitud sin que se vea afectada la programación de sustitución de las vacaciones.

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 trabajador cuyo disfrute de vacaciones suponga la contratación de personal para su sustitución.

Se permitirá el cambio de periodo de vacaciones entre el personal 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 función del tiempo de servicios prestados por el personal laboral de la Mancomunidad, el incremento de los días de vacaciones anuales a disfrutar se hará teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Quince años de servicios: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicios: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar en las vacaciones del año en el que se cumplan los años de servicio.

SÉPTIMO.- Modificar el Artículo 17º. Días de asuntos particulares.

Las personas podrán disfrutar previo aviso con un periodo máximo de 2 meses y un mínimo de 72 horas de un total de 6 días de asuntos particulares. Su concesión, en el caso de coincidir más de cuatro solicitudes de una misma categoría, unidad y centro de trabajo se atenderán por orden de presentación, siempre que dicha unidad no quede paralizada, si se le concede 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 personas 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 no sea posible el disfrute de día/s de asuntos particulares por necesidades del servicio, su disfrute podrá ser hasta el 15 de febrero del año siguiente.

OCTAVO.- Artículo 23º. 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 en ausencia de este 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 RRHH.

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 alguna persona empleada en 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 alguna persona 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 a la 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.

La Mancomunidad facilitará la formación para la renovación del CAP a las personas de la plantilla que por su categoría y puesto de trabajo tengan que hacer uso obligatorio del carné de conducir tipo C.

NOVENO.- Añadir Disposición adicional tercera.

Será de aplicación en los supuestos de Incapacidad temporal del personal al servicio de la Entidad el Acuerdo que regula el complemento retributivo aprobado por el Pleno de la Mancomunidad Guadalquivir en sesión celebrada el día 19 de marzo de 2021.

Igualmente, será de aplicación para el personal laboral de la Mancomunidad Guadalquivir el Reglamento por el que se regulan los anticipos y el Reglamento por el que se regulan las ayudas extraordinarias, aprobados por el Pleno de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 16 de octubre de 2020 y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla número 291, jueves 17 de diciembre de 2020.

DÉCIMO .- Modificar la Disposición transitoria primera.

Con la aprobación de la estructura salarial que se incorpora al presente Convenio Colectivo, Anexo II, se deja sin efectos, y con carácter retroactivo desde 1 de agosto de 2022, el plan de pensiones que recogía la anterior Disposición Transitoria Segunda.

Las cantidades asignadas a dicho Plan de Pensiones, desde la entrada en vigor del VII Convenio Colectivo, 1 de agosto de 2022, se incorporan a la cuantía prevista para el Complemento de Productividad del ejercicio 2024.

Y en prueba de conformidad firman el presente en Sanlúcar la Mayor, a 4 de junio de 2024.