

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 315/2018

Convenio o Acuerdo: URBASER, S.A. (Limpieza Viaria y Zonas A Jardinadas de Baena y Albendín)

Expediente: 14/01/0003/2018

Fecha: 31/01/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Noelia Ramírez García

Código 14103421012018.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Urbaser S.A. en el Centro de Trabajo Limpieza Viaria y Zonas A Jardinadas de Baena y Albendín (Córdoba)", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Limpieza Viaria de Baena (UGT).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios con la Empresa URBASER S.A. en su centro de trabajo de Baena y Albendín (Córdoba), destinados al servicio de Limpieza Viaria y Zonas ajardinadas, incluidos en las tablas salariales anexas.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3º. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa URBASER S.A. contratista de los servicios de Limpieza Viaria de las localidades citadas en el párrafo anterior.

Artículo 4º. Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2017.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021, quedando tácitamente prorrogado, por periodo de tiempo de un año, si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuestos en el artículo 86.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 5º. Condiciones

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6º. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 7º. Comisión Mixta paritaria

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose di-

cha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Artículo 8º. Adscripción del personal a la contrata de Limpieza Viaria

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), y posteriores que pudieran sustituirlo.

Capítulo II

Condiciones económicas

Artículo 9º. Retribuciones

- Salario Base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Con motivo de la realización de labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará un importe fijo mensual consistente en un 20% sobre el salario base del convenio, percibiéndose el mismo en 11 mensualidades, percibiéndose únicamente por peones y conductores.

- Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría. Dicho plus no será percibido para aquellos trabajadores que expresamente sean contratados para trabajar en dicho turno.

- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

- Festivo. Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, no domingo, salvo aquellos que expresamente sean contratados para trabajar, entre otros días, en días festivos, se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio de día y medio por festivo trabajado.

Artículo 10º. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias

Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio de 1,5 horas por hora realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos.

No serán tenidas en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con descanso compensatorio o remuneración como hora extra.

Horas Complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, siendo éstas:

a) El empresario podrá exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato formalizándose necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retri-

buirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.».

Artículo 11º. Pagas Extraordinarias

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre y que se ajustarán a las siguientes normas y tablas expuestas en el anexo I.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de marzo, Paga de Verano y de Navidad.

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.

- Período de devengo: La paga de verano se devengará del 1 de enero al 31 de junio, la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la paga de marzo se devengará anualmente del 01 de marzo al 28 de febrero, todo ello en base a los importes establecidos en la tabla salarial anexa.

Artículo 12º. Pago del salario

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 13º. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 14º. Productividad

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 15º. Jornada Laboral

Se establece la jornada laboral máxima en 38 horas semanales computadas en promedio anual, prestadas de lunes a domingo, con un descanso intermedio de veinticinco minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uni-

formado y en disposición de realizar su labor.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores disfrutarán, como periodo de descanso semanal, de 2 fines de semana en un periodo de seis semanas, de forma que cada trabajador, al objeto de recuperar la jornada anteriormente indicada, prestará servicio 1 domingo cada 4 semanas, no siendo compensable en base al artículo 8, de manera que durante 6 semanas la jornada se distribuirá irregularmente según lo indicado.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

Artículo 16º. Calendario laboral y horario

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente, siendo preferentemente de mañana.

Artículo 17º. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por razón de enfermedad, se tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo para la asistencia al consultorio de medicina general por el tiempo indispensable para el mismo. En caso de tener que acudir a un médico especialista que requiera desplazamiento, se tendrá derecho al día completo.

h) El día 3 de noviembre día de San Martín de Porres, queda sustituido por un día de asuntos propios, el cual podrá ser disfrutado en base a necesidades del servicio. Para el año 2020, los días de asuntos propios anuales se incrementarán en uno más (2), y en 2021 se dispondrán de tres días, incluidos San Martín de

Porres.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho, a excepción en los casos de matrimonio.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Artículo 18º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, siendo preferentemente del período de Abril a Octubre, no comenzando en ningún caso su disfrute en domingos ni festivos, quedando en todo caso exceptuados del período de disfrute las semanas de feria y semana santa.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en períodos mínimos de 15 días.

Dadas las características de la empresa de producción continuada, el período de vacaciones retribuidas tendrán carácter rotativo, garantizando en todo momento un mínimo de personal por grupo profesional y servicio, limitándose los turnos de vacaciones a 2 operarios. En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores serán fijadas por sorteo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, exceptuándose del período vacacional la semana santa y la semana de feria.

El abono será el que determina el anexo I para cada categoría.

Artículo 19º. Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reintegro se solicitará por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 20º. Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Artículo 21º. Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite por escrito con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reintegro.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 22º. Clasificación profesional

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, todo trabajador está obli-

gado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

Artículo 23º. Contrataciones

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 24º. Promoción y Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo V

Salud Laboral, mejoras socio-económicas y Otras disposiciones

Artículo 25º. Salud Laboral

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. nº.: 269 de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo

de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores en la materia, están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 26º. Incapacidad Temporal

Los trabajadores que causen baja por I.T. derivada de cualquier contingencia, se les garantizará el abono del 100 % de las retribuciones salariales mensuales ordinarias durante todo el proceso.

No obstante lo antes dispuesto, en ningún caso los complementos del subsidio de incapacidad temporal superaran los siguientes parámetros según contingencia:

- a) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

(1) Se garantiza el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias durante los 15 primeros días de baja en el trabajo;

(2) A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias establecidas en el presente convenio;

(3) A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio;

- b) En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

(1) Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias contenidas en el presente convenio.

Por percepciones reales se entiende la retribución mensual normal percibida por el trabajador con exclusión expresa de horas extraordinarias u otros conceptos no percibidos en jornada normal y no previstos en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a que hace referencia este artículo. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo en todo momento respetando siempre el derecho a la intimidad y a la

dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Artículo 27º. Vestuario y útiles de trabajo

La empresa entregará, al iniciarse la actividad del trabajador en la empresa, las siguientes prendas de trabajo:

VERANO

2 Camisas de manga corta.

2 Pantalones.

1 par de botas o zapatos

INVIERNO

2 Camisas de manga larga

2 Pantalones de invierno

2 Jerseys

1 Par de botas de trabajo o zapatos

1 Traje de agua cada dos años

1 anorak cada tres años

Guantes de trabajo

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

Artículo 28º. Conciliación de la vida laboral y familiar

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Artículo 29º. Igualdad de oportunidades

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Artículo 30º. Seguro colectivo

1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €) euros.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabaja-

dor estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 31º. Jubilación Parcial

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Artículo 32º. Garantías y derechos sindicales

a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.

e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejer-

cicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de-

biéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Disposición Adicional Primera

Las retribuciones serán las establecidas en las tablas salariales para los años 2017-2021 que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. Estableciéndose los siguientes incrementos por cada año natural: - 2017: Con la firma del presente Convenio, se pacta el abono de un pago único de carácter no consolidable de 120 € brutos por trabajador en activo, correspondiendo dicha cantidad a los trabajadores contratados a jornada completa y que hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año 2017, aplicándose el principio de proporcionalidad para el resto de trabajadores. Dicho abono se realizará al mes siguiente de la firma del presente convenio.

- 2018: 1,75%

- 2019: 2%

- 2020: 2%

- 2021: 0%

Disposición Adicional Segunda

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes.

Disposición Adicional Tercera

Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Adicional Cuarta

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Disposición Adicional Quinta

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición Final

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

ANEXO I

2017								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA DE MARZO
PEON	667,07 €	133,41 €	104,50 €	904,98 €	771,57 €	771,57 €	771,57 €	333,54 €
CONDUCTOR	715,11 €	143,02 €	104,50 €	962,63 €	819,61 €	819,61 €	819,61 €	357,56 €
ENCARGADO	929,64 €		104,50 €	1.034,14 €	1.034,14 €	1.034,14 €	1.034,14 €	517,07 €
2018								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	678,74 €	135,75 €	106,33 €	920,82 €	785,07 €	785,07 €	785,07 €	339,37 €
CONDUCTOR	727,62 €	145,52 €	106,33 €	979,48 €	833,95 €	833,95 €	833,95 €	363,81 €
ENCARGADO	945,91 €	- €	106,33 €	1.052,24 €	1.052,24 €	1.052,24 €	1.052,24 €	526,12 €
2019								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	692,32 €	138,46 €	108,46 €	939,24 €	800,77 €	800,77 €	800,77 €	346,16 €
CONDUCTOR	742,18 €	148,44 €	108,46 €	999,07 €	850,63 €	850,63 €	850,63 €	371,09 €
ENCARGADO	964,83 €	- €	108,46 €	1.073,29 €	1.073,29 €	1.073,29 €	1.073,29 €	536,64 €
2020								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	706,16 €	141,23 €	110,62 €	958,02 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €	353,08 €
CONDUCTOR	757,02 €	151,40 €	110,62 €	1.019,05 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €	378,51 €
ENCARGADO	984,13 €	- €	110,62 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	547,38 €
2021								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	706,16 €	141,23 €	110,62 €	958,02 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €
CONDUCTOR	757,02 €	151,40 €	110,62 €	1.019,05 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €
ENCARGADO	984,13 €	- €	110,62 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €

ANEXO II

