

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Cespa, S.A. (Limpieza Pública de Tomares).

Expediente: 41/01/0125/2017.

Fecha: 20 de diciembre de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco José López de Ahumada del Pino.

Código: 41004972012009.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Cespa, S.A. (Limpieza Pública de Tomares), código 41004972012009, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (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 artículos 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 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 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 R.D. 713/2010, de 28 de mayo, 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 y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Cespa, S.A. (Limpieza Pública de Tomares), código 41004972012009, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

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

Sevilla a 20 de diciembre de 2017.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A., CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA R.S.U. Y ENSERES DEL AYUNTAMIENTO DE TOMARES (SEVILLA)

#### Capítulo I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa Cespa, S.A., con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, R.S.U. y enseres, que tiene concertados con el Excelentísimo Ayuntamiento de Tomares.

Artículo 2.— *Ámbito temporal y prórroga.*

La duración del Convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor el día de su firma, salvo respecto a los conceptos en los que su articulado especifique otra cosa.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se prorrogará por periodos anuales si no mediase denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá formularse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice el mismo. En caso de que se prorrogase el convenio colectivo, los conceptos retributivos se actualizarán de acuerdo al IPC real del año en curso.

El presente convenio mantendrá su vigencia en tanto no se firme un nuevo convenio que lo sustituya y sin perjuicio de la aplicación de las posibles mejoras que se incluyan en un convenio sectorial.

Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no medirá un plazo superior a dos meses.

Este convenio deberá ser ratificado por mayoría absoluta de la asamblea de los trabajadores, convocados ex profeso para la ratificación de convenio, en primera convocatoria, y segunda convocatoria si no hubiera mayoría, y según los asistentes en el caso.

Artículo 3.— *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por sus condiciones económicas, que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese o anulase alguno/os de los artículos del presente Convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la comisión paritaria, quedando el resto del convenio en vigor.

Artículo 4.— *Subrogación Cese de contratas y sucesión de empresas.*

En el caso de cese en el contrato de concesión otorgado por el Excmo. Ayuntamiento de Tomares a Cespa, S.A., y en el supuesto de que dicha Corporación Municipal no se hiciese cargo directamente del mismo, pasando la titularidad de la concesión a otra

Empresa, serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, así como el 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto que el Ayuntamiento se hiciera cargo del servicio de forma directa, se subrogará en todos los derechos y obligaciones antes expuestos.

Artículo 5.— *Condiciones más beneficiosas.*

Conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de la limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados, al que nos remitimos, cualquier empresa o entidad pública adjudicataria de este servicio público, deberá respetar las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo estuviesen disfrutando los trabajadores en virtud de Convenio, contrato individual o pacto.

Artículo 6.— *Garantía de la estabilidad en la relación de trabajo.*

1.— Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador. En caso de que por parte de la autoridad laboral se establezca otro tipo de requisito o normativa se realizarán estas acciones conforme a la legislación vigente.

2.— Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador, copia diligenciada del mencionado contrato. El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.

3.— Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de empresas de trabajo temporal.

4.— Contrato de obra y servicio. A efectos de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, tareas con sustantividad propia, dentro de las actividades propias de las empresas del sector que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes: campañas específicas, mejoras y adecuación de zonas concretas, limpieza en período estival y otros imprevistos.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio, para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas de duración incierta, pero que se estimen puedan ser superiores al año, requerirá comunicación previa del contrato a la representación de los trabajadores.

5.— De todo lo expuesto en el artículo 6 se dará cumplida comunicación a los representantes de los trabajadores con la antelación adecuada.

Artículo 7.— *Protección de desempleo.*

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo de una regulación de plantilla mediante expediente, o despido por causas objetivas de la producción (artículo 52 E.T.) los trabajadores tendrán derecho a:

1.— Indemnización de 45 días por año trabajado en el servicio de la limpieza pública, y será satisfecha por la empresa que en el momento de la regulación de empleo tuviese la concesión.

2.— Volver a la empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia según la antigüedad del trabajador. Este derecho también corresponderá a los trabajadores que terminen su relación laboral por finalización de contrato.

3.— En estos supuestos de expedientes de regulación de plantilla se seguirán las normas legales establecidas en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la empresa.

Artículo 8.— *Mantenimiento de los trabajadores adheridos al servicio de limpieza pública.*

Todos los trabajadores acogidos a este Acuerdo no podrán ser trasladados fuera del municipio de Tomares, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y previa comunicación a la representación de los trabajadores, con independencia de las nuevas contrataciones que la empresa tuviera o pudiera tener con otros Ayuntamientos o empresas.

Artículo 9.— *Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria y de seguimiento estará compuesta por seis componentes.

Las atribuciones son las que se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se deriven de la aplicación del presente convenio.
- d) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Pronunciarse respecto de aquellas cuestiones establecidas por la legislación vigente y de cuantas otras le sean atribuidas expresamente.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pudiera surgir durante la vigencia del presente convenio se someterá previamente a informe de la comisión y a la mediación del Sercla antes de entablar las acciones legales pertinentes o inicio de procedimiento de huelga.

A las reuniones que celebre esta Comisión, podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de las partes si lo creen oportuno.

La Comisión se reunirá mediante petición formal de una de las partes con un mínimo de cinco días de antelación, con indicación expresa del orden del día, y quedará válidamente constituida con la asistencia de al menos dos miembros, uno de cada parte. Los acuerdos deberán tomarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Artículo 10.— *Remisión.*

En todo lo no estipulado por el presente Convenio, se estará en lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector teniendo ambas normas carácter de mínimos.

Artículo 11.— *Procedimiento de inaplicación de Convenio Colectivo.*

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET y en los términos en el establecidos.

2. La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en el presente convenio colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (Sercla).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

## Capítulo II

### *Vacaciones, permisos retribuidos y derechos sociales y asistenciales*

#### Artículo 12.— *Vacaciones.*

1.— Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo unas vacaciones retribuidas de 30 días y que se disfrutarán, conforme al calendario de vacaciones que será acordado en cada centro de trabajo mediante acuerdo entre empresa y representación sindical, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute. Este calendario sólo podrá modificarse en caso de fuerza mayor (accidente, enfermedad...) o por mutuo acuerdo del trabajador afectado con la empresa.

El disfrute del período vacacional nunca comenzará en día festivo o descanso agraciado. En ningún caso se podrán compensar económicamente. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como de servicio activo a efectos de lo dispuesto en este artículo.

Los trabajadores de la misma especialidad profesional podrán cambiar entre sí el período de disfrute de las vacaciones que les haya correspondido en el cuadrante de ese año previo acuerdo con la empresa.

2.— En el supuesto de haber completado los años de servicio efectivo, en la empresa o de la que viniera subrogada, que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

|                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| Doce años de servicio:        | 1 día hábiles.  |
| Veinte años de servicio:      | 2 días hábiles. |
| Veinticinco años de servicio: | 4 días hábiles. |
| Treinta años de servicio:     | 5 días hábiles. |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida. Las modificaciones acordadas en este artículo entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

3.— En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante ante cualquier incidencia, se discutirá en comisión paritaria.

4.— El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente. Todos los trabajadores tienen derecho al disfrute como mínimo de 15 días en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre del año en curso, para lo cual se pondrán de acuerdo en el disfrute de las mismas y en caso de desacuerdo se establecerán turnos rotativos cada año. Los días restantes se disfrutarán a libre elección del trabajador. Este último período podrá fraccionarse hasta en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada Servicio.

5.— Si un trabajador una vez asignadas las vacaciones, causara baja por IT por cualquier causa, lo comunicará a la Empresa, y podrá solicitar que se le asigne otro período de vacaciones, asignándole así la Empresa otro período distinto.

#### Artículo 13.— *Excedencias.*

Todas las excedencias deberán ser cubiertas por contratos laborales de igual duración.

##### 1.— Excedencia por motivos particulares

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria no inferior a un año y hasta un máximo de cinco años.

Terminado el período de excedencia, si el trabajador solicitase el reingreso en la empresa volverá a la especialidad profesional que tuviese en el momento de producirse la excedencia. Este reingreso se producirá antes de los 30 días desde la petición del trabajador.

Si el trabajador no ha solicitado el reingreso el contratado que lo sustituye pasará a ser indefinido

##### 2.— Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años el personal para atender al cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el primer 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.

3. Las excedencias contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de Cespa generasen este derecho por un mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. 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.

5. Durante el período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá el derecho y la obligación de asistir la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Las solicitudes de excedencia deberán ser resueltas por la empresa en un plazo máximo de 30 días.

Artículo 14.— *Jubilación.*

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial, de acuerdo a legislación vigente en cada año de vigencia del convenio.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente recibirán, a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia, un premio de jubilación de acuerdo a las siguientes cuantías:

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| A los 60 años ..... | 15.000 €. |
| A los 61 años ..... | 12.000 €. |
| A los 62 años ..... | 9.000 €.  |
| A los 63 años ..... | 6.000 €.  |
| A los 64 años ..... | 3.000 €.  |
| A los 65 años ..... | 1.500€.   |

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, percibirán estos premios de forma proporcional al porcentaje de su jubilación.

A tales efectos la empresa suscribirá una póliza de seguros por las mismas.

Artículo 15.— *Privación del carnet de conducir a conductores de vehículos.*

La privación temporal del carné de conducir por sanción gubernativa o judicial no comportará en ningún caso la resolución laboral con la empresa, viniendo esta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo en tanto dure tal privación y seguirán percibiendo el salario correspondiente su especialidad profesional. Una vez recupere el carnet, volverá a su puesto de trabajo anterior, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que algún trabajador conductor sufriera la sanción de retirada de carnet de conducir durante la jornada de trabajo, salvo en caso de embriaguez declarada, la Empresa vendrá obligada a darle un trabajo similar al de su especialidad profesional o, si esto no fuese posible, de peón, hasta que una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado en su puesto de trabajo.

En el caso de que la sanción gubernativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada, la relación laboral quedará en suspenso, no estando la Empresa obligada a abonar retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Si la retirada del carnet de conducir fuera por anomalía de la vista u otras circunstancias análogas y el conductor no pudiera ejercer sus funciones, la Empresa estará obligada a darle un trabajo de similar o inferior especialidad profesional, manteniendo el mismo nivel salarial.

Los conductores son los responsables del mantenimiento y limpieza de los vehículos estando los peones a disposición de éstos para el lavado de los mismos.

Artículo 16.— *Seguro Colectivo.*

La empresa suscribirá a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia un seguro colectivo que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez, cualquiera que sea la causa, derivadas de accidentes o de enfermedad, garantizando a los trabajadores los capitales abajo especificados en este artículo letras a, b, c para todo el personal de esta empresa que tenga una antigüedad mínima de un año de contrato. Esta póliza se concertará en el plazo de una semana de la firma del presente convenio. Estas indemnizaciones serán incompatibles entre sí. Las cantidades a pagar serán las siguientes:

- 30.000 euros por incapacidad permanente o total para la profesión habitual.
- 36.000 euros por incapacidad absoluta.
- 41.500 euros en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento.

Artículo 17.— *Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo.*

1.— En los supuestos de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el cien por cien de la base de cotización de baja solo y exclusivamente cuando se de la IT por causa de hospitalización o intervención quirúrgica previa justificación documental.

2.— A los trabajadores que en el desempeño de sus funciones sufrieran un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien de la base reguladora de la seguridad social en razón de las retribuciones del mes anterior a la baja.

Artículo 18.— *Ayudas por hijos/as minusválidos.*

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, aquel trabajador que tenga un hijo minusválido psíquico o físico con un grado de minusvalía superior al 33%, previa presentación de certificado expedido por el organismo competente, la empresa le abonará una gratificación personal de 200 euros al mes, o bien a elección del trabajador los familiares disminuidos físicos o psíquicos a cargo del trabajador que necesiten una educación especializada que no esté cubierta por la Administración, otorgarán el derecho a que se le subvencione totalmente los gastos de educación en la escuela especializada de la localidad, debiéndose justificar documentalmente esta situación.

Artículo 19.— *Ayuda para prótesis y gafas.*

Los trabajadores fijos, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica, recibirán, siempre y cuando estos gastos no sean cubiertos por la Seguridad Social, el valor de las prótesis oculares indicadas, hasta un tope máximo de 150 euros al año, que serán abonados a la presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 20.— *Ayuda escolar.*

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán una ayuda en concepto de material escolar o matrículas.

Estas cantidades se percibirán cada curso escolar por cada hijo o tutelado a cargo del empleado, mientras sean menores de 26 años.

El importe será abonado en la nómina del mes de Octubre, previa presentación de documento acreditativo de la matriculación. La solicitud de ayuda y la justificación documental se presentarán ante la empresa antes del 15 de octubre.

Las cantidades serán las siguientes para toda la vigencia del convenio, por cada hijo que cumpla las condiciones anteriores:

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Guardería               | 60 €.  |
| Educación infantil      | 30 €.  |
| Educación obligatoria   | 103 €. |
| ESO                     | 172 €. |
| Bachillerato y FP.      | 342 €. |
| Estudios universitarios | 342 €. |

Estas ayudas podrán ser incrementadas, a partir de la Educación Obligatoria, supeditadas a expedientes académicos superiores a la nota de 7, mediante becas de estudio.

Aquellos trabajadores que tengan menores bajo su tutela, tendrán derecho a las mismas ayudas.

Aquellos trabajadores que realicen estudios tendrán las mismas ayudas citadas anteriormente, incrementadas en un 25%

Artículo 21.— *Premio a la constancia.*

Se establece para todos los trabajadores acogidos a este Acuerdo un premio a la constancia, consistente en una mensualidad equivalente a la totalidad de la masa salarial de un mes, al cumplir los, 25,30, 35 años de antigüedad por los servicios prestados en la limpieza pública.

Este abono se realizará en el mismo mes del cumplimiento de dicha escala anteriormente citada, por la entidad pública o privada que tenga la titularidad en dicho mes.

Artículo 22.— *Licencias retribuidas y permisos.*

1.— El personal afectado por este acuerdo, tendrá derecho a disfrutar licencias y permisos retribuidos justificándolos debidamente en los siguientes casos:

A) Régimen de permisos según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

i.— Situaciones contempladas:

1) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el Correspondiente Registro, quince días.  
2) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

3) Por nacimiento adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos o hijas, cuatro días naturales, o cinco días, si tiene lugar fuera de la provincia de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración sin retribución.

4) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en el hospital a continuación del parto, el padre y la madre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional del salario.

5) En el supuesto de parto o adopción la mujer trabajadora, una vez agotado el período de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en el caso de parto múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 2 semanas adicionales.

6) Por lactancia de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este apartado.

7) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado a un menor de 9 años o persona con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo las retribuciones proporcionalmente correspondientes, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o 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.

8) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento, nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, bien de forma interrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

9) En caso de enviudar un trabajador o trabajadora que tenga a su cargo a un hijo o hija menor de 6 años o con disminución física, psíquica o sensorial y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a un permiso de 15 días naturales, con carácter retribuido.

10) Por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, incrementándose en un día más si el acto tiene lugar fuera de la provincia de Sevilla.

11) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, el día en que se celebre el acto civil o religioso, incrementándose en un día si el acto tiene lugar fuera de la provincia de Sevilla.

12) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, con el correspondiente justificante.

13) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica al cónyuge, pareja de hecho inscrita o hijos con quienes conviva hasta un tiempo máximo de 2 horas. El disfrute de este permiso vendrá condicionado siempre a que el tiempo de ausencia se recupere por el trabajador en la fecha que determine la Empresa. Dicho permiso se puede solicitar hasta 5 veces al año.

ii.— La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados 4), 6) y 7) del punto anterior, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

B).— Por razones personales:

- 1) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, 3 días.
- 2) Por traslado de domicilio con cambio de provincia, 4 días.
- 3) El trabajador que acredite su colaboración con alguna ONG debidamente inscrita en el Registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la empresa.

C).— Por asuntos propios:

a. Hasta un máximo de 3 días al año no acumulables a las vacaciones anuales. Estos días podrán disfrutarse de forma conjunta o por separado, no superando el límite del 5% de la plantilla activa el número de trabajadores que pudiesen coincidir en esta circunstancia. El personal tendrá que solicitarlo por escrito y con antelación de cinco días para garantizar la organización de la Empresa. La denegación de disfrute de este permiso por necesidades del Servicio deberá ser expresa, motivada y habrá de comunicarse al delegado de personal. Caso de que soliciten los días varias personas y no siendo posible atender a todas, se atenderá primero a quién haya disfrutado menos días, y en caso que coincidan los días disfrutados a quién antes lo haya solicitado.

b. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre dada las peculiaridades de dichos días y con el fin de conciliar la vida laboral y familiar se acondicionara la jornada de manera que se realicen todos servicios para que estén finalizados antes de las 22 horas. Para lo cual el turno de tarde de LV, será realizado en turno de mañana.

Se establecerá un sistema para valorar la adecuación de la jornada para que, durante esos días y cuando ello fuese posible, se pudiese terminar el servicio antes de las 13.30 horas.

Para ello, se fijará una reunión específica durante los primeros diez días de diciembre con la representación legal de los trabajadores para tratar dicha cuestión.

c. Además se considerará festivo, a todos los efectos y para todo el personal del centro, el día de San Martín de Porres, patrón del sector, cuya fecha es el 3 de noviembre.

D).— Por razones de obligación o deber legal. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo, debidamente justificados.

E).— Por razones de formación:

1) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

2) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento organizados por la empresa, por la duración de los mismos.

2.— Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino y eventual en los mismos términos que al personal fijo, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su contrato.

En lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres

Artículo 23.— *Licencias no retribuidas.*

Cada trabajador tendrá derecho hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución estas licencias habrán de solicitarse con anterioridad suficiente y sólo podrán denegarse si la empresa justifica documentalmente necesidades del servicio

Artículo 24.— *Anticipos reintegrables.*

Se creará un fondo destinado a anticipos reintegrables para todo el personal con una cantidad mínima de 18.000 euros más 6.000 € reservados exclusivamente para incidentes relacionados con asuntos de salud.

Los trabajadores deberán presentar una solicitud ante la empresa, quien tras solicitar los justificantes que se consideren oportunos, estudiará la petición, valorará su fundamentación, aprobándola o rechazándola, y regulando plazos, intereses y formas de pago. En cualquier caso, el máximo por trabajador y año será de 3.000 euros.

En dicho proceso los representantes de los trabajadores tendrán derecho emitir informe sobre la procedencia de su aprobación o rechazo.

### Capítulo III

#### *Tiempo de trabajo, organización del trabajo*

Artículo 25.— *Jornada laboral.*

La jornada laboral para el personal de limpieza viaria se establecerá en 7 horas y 30 minutos diarios, 37 horas y 30 minutos semanales. En turno de mañana o tarde, de lunes a viernes, con dos días de descanso consecutivos, que serán sábados y domingos.

La jornada laboral para el personal de la RSU será de 7 horas y 30 minutos diarias. La distribución de la jornada se realizara en turnos a razón de cuatro días de trabajo consecutivos y dos días de descanso consecutivos.

Existirá una pausa de 30 minutos dentro de la jornada diaria que se considerará como trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los 30 minutos sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros 30 minutos no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá que transcurrir un mínimo de 14 horas, pudiéndose llegar a las 12 horas, abonándose la diferencia (dos horas), como merma de descanso y cuyo valor se computará a efectos de cobro como horas extraordinarias.

En caso de que el trabajador realice horas extraordinarias estas se deberán abonar al precio estipulado en las tablas.

Estas horas extraordinarias se abonarán como máximo en la nómina correspondiente al mes siguiente en la que fueron trabajadas.

Artículo 26.— *Trabajo en sábado (Limpieza Viaria).*

Para aquellos trabajadores que se comprometan voluntariamente y de forma anual a la prestación de la jornada de lunes a sábados, desarrollarán su jornada diaria con una reducción de una hora diaria de la jornada durante toda la semana

Se compensará el trabajo del sábado mediante el abono de la cantidad asignada en la tabla salarial o por descanso de un día por cada sábado trabajado. Los importes de dicho complemento se actualizarán de la siguiente manera:

2017 = 31,41 €.

2018 = 34,41 €.

2019 = 37,41 €.

Los trabajadores que opten por esta jornada, serán asignados a un turno de trabajo de forma fija, de acuerdo con los cuadrantes y especialidad profesional de los mismos.

Estos trabajadores podrán alterar dicha jornada de lunes a sábados, ocho veces al año, siempre y cuando lo comuniquen a la empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días. Esas semanas, realizarán su jornada de lunes a viernes sin reducción horaria, en su turno habitual de trabajo. No podrán superar el límite de 3 trabajadores que pudiesen coincidir en esta circunstancia, salvo por disminución imprevista de la plantilla activa (IT).

De no haber personal suficiente que opte por la modalidad prevista en el apartado anterior, la empresa prestará el servicio en sábados con personal contratado al efecto a tiempo parcial, al que le será de aplicación el presente Acuerdo salvo las peculiaridades propias de esta modalidad contractual en lo referente a la jornada de trabajo, remitiéndose asimismo a lo dispuesto en el artículo 6 de este acuerdo.

Artículo 27.— *Trabajo en domingo y festivo.*

Se atenderá a lo establecido en el calendario elaborado por la Delegación Provincial de Trabajo. Además se considerará festivo y para todo el personal del centro, el día de San Martín de Porres, Patrón del sector, cuya fecha es el 3 de noviembre

El personal de RSU que desarrolle su trabajo en festivos percibirá a partir de la firma del convenio, un complemento salarial denominado «Plus de Festivos», cuyo importe será el designado en tablas, por cada festivo trabajado.

El personal de LV que desarrolle su trabajo en domingos o festivos percibirá un complemento salarial denominado «Plus de Festivos», cuyo importe será el designado en tablas, por cada festivo trabajado de 7 a 13 horas.

El personal mencionado en el párrafo anterior cobrará además en concepto de Guardia Localizada la cantidad establecida en tablas, concepto este que implica estar disponible hasta las 24 horas del festivo o domingo realizado esto es de 13 horas a 24.

Artículo 28.— *Ingresos y ascensos.*

Los ascensos se harán teniendo en cuenta los trabajadores de plantilla que se encuentren capacitados para optar al puesto dentro de la especialidad profesional que requiere dicho ascenso y en cualquier caso, respetando lo establecido en esta materia para el Convenio General del Sector.

Artículo 29.— *Asignación de puestos de trabajo.*

Según la calificación profesional de cada trabajador, una vez oída la representación de los trabajadores, la empresa asignará en cuadrante los puestos de trabajo.

Dadas las vicisitudes del servicio, la empresa por necesidades del mismo podrá mover a los trabajadores de su puesto habitual por el tiempo necesario que supone los referidos cambios de puesto, teniendo en cuenta especialidad profesional de los trabajadores.

Asimismo, por razones de edad, condiciones físicas u otras que se dieran en la relación laboral, previo el informe correspondiente del facultativo de la Mutua, se adaptará el puesto de trabajo que, con arreglo a dicho informe, le resultase al trabajador más idóneo, dentro de los existentes en plantilla.

Artículo 30.— *Reemplazo a cargo superior.*

Por necesidad excepcional del servicio y siempre que sea razonablemente justificado, el trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de grupo profesional superior al que tiene legalmente reconocido, siempre que su capacidad física o profesional lo permita. Las funciones superiores no podrán realizarse por período superior a 6 meses naturales dentro de los 12 meses siguientes. En caso de superarse los 6 meses de reemplazo, el trabajador tendrá derecho a su consolidación en dicha plaza al margen del abono de todas las percepciones económicas desde el primer día de reemplazo. La realización de funciones superiores supone la remuneración económica de especialidad profesional que este realizando y según el puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 31.— *Reemplazo a cargo inferior.*

Por razones perentorias o imprevisibles y por el tiempo indispensable mínimo y nunca por plazo superior a un mes, los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos de funciones inferiores, debiendo retornar a la especialidad profesional original una vez haya concluido la circunstancia que obligó el cambio.

El trabajador afectado por la prestación del trabajo de funciones inferiores deberá percibir todos los conceptos salariales que viniese percibiendo en la especialidad profesional que tenga legalmente reconocida. En cualquier caso la empresa y la representación de los trabajadores estudiarán las razones objetivas que han llevado a dicha actuación. Los trabajadores afectados por esta norma no podrán volver a realizar trabajos de funciones inferiores hasta pasado dos años de la situación anterior.

#### Capítulo IV

##### *Retribuciones económicas*

Artículo 32.— *Salarios y anticipos.*

Durante la vigencia del Convenio, los conceptos salariales de devengo ordinario se incrementarán en las siguientes cuantías:

- 2017: incrementar la tabla salarial con el IPC real de 2016, es decir 1,6%.
- 2018: aumento del IPC real del año anterior + 0,6%.
- 2019: aumento del IPC real del año anterior + 0,6%.

Aquellos conceptos para los que se haya pactado un incremento distinto se estará a su regulación específica.

El pago de los salarios será por meses vencidos, y se abonará del 1 al 5 de cada mes. Si el día 5 no se ha cobrado, el 6 se reunirá la comisión paritaria para tratar el tema.

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a percibir por cuenta de los salarios devengados la cantidad de 300 euros, en concepto de anticipo.

Artículo 33.— *Salario Base. Complemento de especialidad profesional. Complemento de Convenio /específico (tóxico, responsabilidad, penosidad).*

Serán los establecidos en la tabla salarial, para las especialidades profesionales de Jefe de Servicio, Encargado, Mecánico - Oficial 1º, Conductor, Peón Conductor de primera, Peón Conductor de segunda y Peón.

Artículo 34.— *Antigüedad.*

Será aplicada a razón del 3% del salario base en cada especialidad profesional, por trienio vencido.

Los trienios se abonarán en el mes de su cumplimiento, y por cada tres años de servicios completos.

Artículo 35.— *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 21.00 horas y las 6.00 horas, tendrá una retribución específica que consistirá en un incremento del 25% del salario base.

Podrán pactarse otros períodos de trabajo nocturno distintos al establecido en este artículo.

Artículo 36.— *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas con un importe igual a la totalidad de la masa salarial de un mes y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Es decir, cada paga extraordinaria estará compuesta por los siguientes conceptos: salario base, complemento de especialidad profesional, complemento de convenio / tóxico y antigüedad.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada nivel y especialidad profesional en las tablas salariales anexas.

Artículo 37.— *Paga de productividad y paga de septiembre.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria denominada de productividad. Dicha paga se devengará entre los meses de abril y marzo y su cuantía estará compuesta por los mismos conceptos que sean computados en el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

La cuantía resultante se incluirá en la nómina de marzo del siguiente modo:

El 85% del importe se pagará a toda la plantilla bajo el concepto de Paga de productividad.

El 15% restante, se abonará únicamente a aquellos trabajadores que no acumulen ninguna sanción disciplinaria durante el período de devengo de la paga. Este restante se denominará mejora de paga.

2. Los trabajadores tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria denominada «paga de septiembre» (antes denominada «atrasos de Convenio»). Se devengará entre los meses de octubre y septiembre conforme a los importes establecidos en las tablas salariales. El pago se realizará en la nómina de septiembre.

Durante la vigencia del presente Convenio, el pago de las subidas salariales se concentraría en la paga de septiembre (antes denominada «atrasos de Convenio») hasta que su cuantía se equipare al resto de pagas extra.

Capítulo V

*Clasificación del personal*

Artículo 38.— *Clasificación profesional.*

Será aplicable al personal de la empresa todo lo estipulado en el Convenio General en materia de «clasificación del personal» con las siguientes particularidades en materia de niveles o especialidades profesionales:

- Jefe Servicios.

Es aquel trabajador responsable de controlar y supervisar el desarrollo de los servicios y el desempeño de las tareas del personal a su cargo, velando por el correcto funcionamiento de la prestación del servicio, siguiendo la normativa que regula la ley de prevención de riesgos laborales, atendiendo y solucionando incidencias, optimizando los recursos, corrigiendo posibles deficiencias y manteniendo una relación adecuada con los empleados a través de los representantes legales de éstos últimos.

- Mecánico – Oficial 1.<sup>a</sup>

Es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad el trabajo del taller. Le corresponde la realización del trabajo así como el cuidado de las herramientas y útiles del taller. Se encargará de realizar las reparaciones propias de su especialidad profesional y repartir el trabajo entre el resto de las especialidades profesionales existentes en el taller. Deberá desplazarse, si así lo requiere el servicio, para reparar vehículos o maquinaria allí donde la empresa le indique. Será el responsable del control de mantenimiento de la flota y deberá cumplimentar la documentación que la empresa le establezca.

- Conductor.

Conductor en posesión de alguno de los carnets de conducir B, C, D ó E, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de la misma.

- Peón Conductor de primera.

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción para la que se precisa carnet de conducir B. Asimismo puede realizar funciones ocasionales para manejar vehículos para los que se precise carnet B, C, D ó E.

Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

- Peón Conductor de segunda.

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción de vehículos para los que se precise carnet de conducir B. Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

- Peón.

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

## Capítulo VI

*Salud laboral y seguridad en el trabajo*

Artículo 39.— *Vestuario.*

Las prendas adecuadas a la prestación de cada servicio y actividad, están compuestas por las prendas que se especifican a continuación:

Verano:

- Polo m/c: 2.
- Pantalón: 2.
- Botas: 1.

Invierno:

- Camisa m/l: 2.
- Pantalón: 2.
- Chaquetilla o chaleco: 2.
- Botas: 1 (para los conductores, deberá ser flexible adecuado a su trabajo).
- Anorak (cada dos años, entrega en años pares): 1.
- Traje de agua (cada dos años): 1.
- Botas de agua (ligeras) (cada dos años): 1.

Mecánicos:

- Monos: 2 en invierno / 2 en verano.
- Zapatos (de seguridad): 1.

Todas las prendas de trabajo irán provistas de reflectantes. La ropa de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de octubre.

Artículo 40.— *Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo*

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de «Prevención de Riesgos Laborales» al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Artículo 41.— *Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.*

A) Vigilancia de la salud / reconocimientos médicos.

1.— La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.— 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 relacionado con su estado de salud. Se realizará un reconocimiento médico anual con cargo a la empresa.

3.— Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.— El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

5.— Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

- a) Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- b) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

B) Protección de la maternidad.

1.— La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2.— La empresa determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3.— Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

4.— Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o especialidad profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

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

C) Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

En esta materia, el presente Convenio se remite a los estipulado en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. Se autoriza a la empresa a recabar el consentimiento individual al sometimiento a los test de alcoholemia de los trabajadores de la plantilla.

Artículo 42.— *Principios programáticos y normas específicas.*

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2. Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3. La empresa realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas, o al Servicio de Prevención.

4. El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por el Delegado de Prevención y la Sección Sindical.

5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6. En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de carácter global, como en los distintos centros de trabajo así como de los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias, el Acuerdo remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

7. Los Comités y Delegados de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

- a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
- b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.
- c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
- d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decida.
- f) Podrán proponer, previo aviso ala empresa, la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

8. Los órganos competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a ésta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

9. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

10. Gozarán de hasta treinta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los Delegados de Prevención, en ambos casos, tendrán los mismos derecho y garantías que los mencionados miembros de delegados de personal.

11. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la empresa, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

12. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

13. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

## Capítulo VII

### *Faltas y sanciones*

#### Artículo 43.— *Régimen disciplinario.*

Será de aplicación lo estipulado en el Convenio del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogidas, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados, vigente en cada momento.

## Capítulo VIII

### *Acción sindical en la empresa.*

#### Artículo 44.— *Acción sindical en 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, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

#### Artículo 45.— *Delegados y Comité de Empresa.*

1. Es el órgano representativo de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos, y recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la política de personal de la empresa.

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez día siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de la empresa, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias: Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes.

- I.— Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- II.— Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- III.— Traslado total o parcial de las instalaciones.
- IV.— Planes de formación del personal.
- V.— Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- VI.— Ascensos y carrera profesional.
- VII.— Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados

f) Todas aquellas otras que le confieran las leyes en vigor.

g) El delegado de personal. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales.

3. La empresa habilitará un archivador para documentos y un tablón de anuncios para uso de la Representación Legal de Trabajadores.

Artículo 46.— *Garantías y derechos.*

1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, como representantes legítimos de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos previstos en la legislación vigente y entre ellas:

a) Acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos los trabajadores.

d) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. El delegado de personal es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores laborales y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes en la empresa, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales.

3. Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los Trabajadores laborales tendrán derecho a constituir un Comité de Empresa, que será órgano específico de representación de los mismos.

4. El delegado de personal tendrá las siguientes facultades:

5. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal.

6. Emitir informe, a solicitud de la empresa, sobre las siguientes materias:

a) Traslados total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

7. Ser informados de todas las sanciones impuestas por cualquier falta.

8. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

9. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

10. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

11. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

12. Colaborar con la empresa para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

14. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador serán notificadas con carácter previo al delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de cinco días, previa a la adopción de la Resolución por parte de la empresa.

15. Los trabajadores que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el delegado de personal y miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca y que lo solicite.

16. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Empresa.

17. Corresponde al delegado de personal, colegiadamente, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

18. Deberá ser informado de la Oferta de Empleo, así como de las Bases de convocatorias a Concurso, con carácter previo a su aprobación.

19. El delegado de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

20. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

21. Ser oído el delegado de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.

22. No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Artículo 47.— *Secciones Sindicales.*

Los trabajadores asociados a un Sindicato podrán constituirse en secciones sindicales.

Artículo 48.— *Asambleas Generales.*

1. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas de carácter general y serán responsables de las mismas, siendo esta Asamblea la encargada de aprobar definitivamente el presente Convenio o sus posibles modificaciones, para su posterior firma por la empresa y los representantes sindicales.

2. Las asambleas de trabajadores se celebrarán con carácter general en las dependencias de la empresa o lugar habilitado para ello, en un lugar adecuado que se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores o de los convocantes de la asamblea.

3. A los efectos de convocatoria de las Asambleas Generales, bastará ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgente.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Remitir el orden del día.

2. Este mismo derecho de asamblea general le corresponde a cualquier sección sindical de un sindicato con carácter de más representativo y a un número de trabajadores que sea igual o superior al 10% de la plantilla.

3. Dichas asambleas tendrá lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de 30 horas anuales.

4. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada el día de la primera.

5. Los acuerdos de la asamblea deberán ser ratificados por la mayoría absoluta de los trabajadores presentes

*Disposiciones finales.*

*Disposición final primera.*

Los anexos que se unen al presente Convenio Colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

*Disposición final segunda.*

Se acuerda por ambas partes, dar información al Comité de las horas extras y peonadas dobles realizadas, así como la contratación del personal para su eliminación.

*Disposición final tercera.*

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador en la empresa se harán por escrito ante la presencia de los representantes de los trabajadores, quienes vendrán obligados a firmar la entrega del mismo al trabajador haciéndose constar sus observaciones en su caso. De no cumplirse tales requisitos, el finiquito no tendrá carácter liberatorio tendrá por cumplido dicho requisito si los representantes de los trabajadores son citados, con antelación de tiempo razonable, por escrito y estos no comparecieren.

Los finiquitos que realicen a los trabajadores que causen baja por larga enfermedad, no tendrán carácter liberatorio hasta que no dictamine el tribunal medico de la seguridad social

#### Anexo I

*Tabla salarial vigente desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017*

(Incremento del 1,6% concentrado en la paga de septiembre)

| <i>Nivel profesional</i>       | <i>Salario base</i> | <i>C. categoría</i> | <i>Plus tóxico</i> | <i>Paga de septiembre 2017 (anual)</i> | <i>Mensual</i> | <i>Anual 2017</i> |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--|----------------|-------------------|
| Jefe de Servicio               | 790,99              | 295,98              | 382,51             | 774,48                                 | 1.469,48       | 22.816,68         |
| Encargado                      | 686,79              | 295,98              | 382,51             | 719,56                                 | 1.365,28       | 21.198,76         |
| Mecánico                       | 647,91              | 279,24              | 360,84             | 678,83                                 | 1.287,99       | 19.998,68         |
| Conductor                      | 647,91              | 279,24              | 360,84             | 678,83                                 | 1.287,99       | 19.998,68         |
| Peón/Conductor 1. <sup>a</sup> | 647,91              | 279,24              | 339,50             | 667,58                                 | 1.266,65       | 19.667,33         |
| Peón/Conductor 2. <sup>a</sup> | 647,91              | 263,29              | 334,13             | 656,34                                 | 1.245,33       | 19.336,29         |
| Peón                           | 591,48              | 263,29              | 334,13             | 626,60                                 | 1.188,90       | 18.460,10         |

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Plus festivos       | 57,98 |
| ATD día             | 9,49  |
| ATD festivo         | 12,65 |
| Plus sábados        | 31,41 |
| Plus disponibilidad | 33,74 |

6W-339

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

### Comisaría de Aguas

N.º expediente: X-34/2018-CYG

Se tramita en este Organismo la extinción por renuncia del concesionario, iniciada a instancia de parte por don Manuel Carnerero Pozo.

Peticionario: Don Manuel Carnerero Pozo.  
 Uso: Riego (Leñoso-olivar) 1,1165 hectáreas.  
 Volumen anual (m³/año): 1.675,00.  
 Caudal concesional (l/s): 0,17.

Captación:

| Nº | M.A.S. Cauce | Término municipal | Provincia | Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30 | Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30 |
|----|--------------|-------------------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1  | Yeguas, Río  | Casariche         | Sevilla   | 343952                        | 4130175                       |

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 163 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por el Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir del inicio de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 19 de enero de 2018.—El Jefe de Servicio, Javier Santaella Robles.

8W-2301-P

N.º expediente: A-2767/2016-CYG

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de transmutación de derechos de aguas privadas a aguas públicas:

Peticionaria: María Dolores López Rodríguez.  
 Uso: Riego (Leñosos-Cítricos-Naranja) 2,470 hectáreas - Riego (Herbáceos) 2,390 hectáreas - Riego (Leñosos-Olivera) 1,680 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 27.705,00.  
 Caudal concesional (l/s): 0,87.

Captación:

| Nº de captación | M.A.S. / Cauce        | Término municipal | Provincia | X UTM (ETRS89) | Y UTM (ETRS89) |
|-----------------|-----------------------|-------------------|-----------|----------------|----------------|
| 1               | 5.47-Sevilla -Carmona | Carmona           | Sevilla   | 258268         | 4144210        |
| 2               | 5.47-Sevilla -Carmona | Carmona           | Sevilla   | 258558         | 4144334        |
| 3               | 5.47-Sevilla -Carmona | Carmona           | Sevilla   | 258286         | 4144106        |

Objeto de la transmutación:

La transmutación consiste en la renuncia al pozo C-41024-00837-0188 (inscrito para uso doméstico) por desuso desde hace más de 20 años, cambio de tipo de cultivo, sistema de riego y aumento de superficie, pasando del riego de 6 ha de herbáceos por aspersión a 2,47 ha de cítricos, 1,68 ha de olivar; todo ello por goteo, así como el riego por aspersión y goteo de 2,39 ha de herbáceos, en total 6,54 ha de riego, disminuyendo además el volumen máximo anual a derivar.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por el Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 2 de febrero de 2018.—El Jefe de Servicio, Javier Santaella Robles.

8W-2296-P