

**Convenio o Acuerdo: URBASER S.A.****Expediente: 21/01/0094/2020 Fecha: 17/12/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21100261012018.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRÍA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRÍA, que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2020 entre la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**PRIMERO:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO:** Disponer su depósito.

**TERCERO:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE PUNTA UMBRÍA****CAPITULO I – Disposiciones generales****Art. 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Limpieza Viaria en Punta Umbria.

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.

**Art. 2º. Ámbito de aplicación personal y territorial.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras, comprendidas 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, que presten sus servicios con la Empresa URBASER S.A. y las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Punta Umbría, en el servicio de Limpieza Viaria.



**Art. 3º. Ámbito funcional.**

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a las personas trabajadoras de la Empresa URBASER S.A. contratista del servicio de limpieza viaria del término municipal de Punta Umbría.

**Art. 4º. Vigencia, duración y denuncia.**

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022, entrando en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, desplegando sus efectos económicos al inicio de la vigencia del mismo, excepto en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra cosa.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Finalizada la duración pactada del convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante dos años.

**Art. 5º. Condiciones y derechos adquiridos.**

A fecha 1 de julio de 2017, serán respetados a título individual todos los derechos adquiridos que no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

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.

**Art. 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.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto, sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

**Art.7º. Comisión Mixta paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha 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) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.



- e) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

## **CAPITULO II – Condiciones económicas**

### **Art.8º. 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.

### **Art.9º. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.**

Con motivo de la realización de labores que resulten 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.

### **Art.10º. Complemento de destino.**

Será el establecido en la tabla salarial anexa, percibiéndose en 12 mensualidades. El citado plus, compensará igualmente los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

### **Art.11º. Complemento específico.**

Es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad o mando, dedicación e incompatibilidad, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficios y funciones.

Estas condiciones son las siguientes:

- A.- De especial dificultad técnica. Todos los puestos tiene asignada al menos, esta condición.
- B.- De responsabilidad o mando que se asigna a aquellos puestos de trabajo que ostenten jefatura o una especial responsabilidad.
- C.- De dedicación:
  - o 1.- De turnicidad y/o nocturnidad que se asigne a aquellos puestos de trabajo que desarrollen su actividad a turnos, días festivos o en régimen de jornada partida.
  - o 2.- De plena dedicación que se asignará a aquellos puestos de trabajo que excepcionalmente deban realizar en cómputo anual, equivalente a 40 h. semanales. La asignación de este específico será incompatible con la realización de horas extraordinarias.
- E.- De incompatibilidad que se asignará aquellos puestos de trabajo incompatibles con el desempeño de actividades profesionales privadas.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la Tabla Retributiva del Complemento Específico Anexa.

### **Art.12º. Plus festivo.**

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse servicio en festivos por imperativos del servicio, se procederá a una compensación de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio, siendo su compensación de dos días de descanso por festivo trabajado, más descanso compensatorio, o bien sustituir el citado descanso por una compensación económica a razón de:



2020	60 €
2021	70 €
2022	80 €

No será de aplicación el citado plus, al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, a excepción del personal con contrato indefinido a tiempo completo y fijos discontinuos, los cuales se regirán por lo dispuesto en el apartado anterior.

#### **Art.13º. Horas Extraordinarias.**

##### Horas Extraordinarias

Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor.

Dichas horas se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio igual a las horas realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos, siendo el importe a razón de 16€ por hora realizada.

##### 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.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo la persona trabajadora de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

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.

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.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán 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.

#### **Art.14º. Pagas Extraordinarias.**

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, dos pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, las cuales se ajustarán a las siguientes normas:

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad.
- Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial Anexa al presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, la cual lleva integradas los complementos de convenio A y B.



- Período de devengo: La paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

#### **Art.15º. 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.

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.

### **CAPITULO III - Organización del trabajo y productividad**

#### **Art.16º. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, 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.

#### **Art.17º. Productividad.**

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

#### **Art.18º. Jornada Laboral.**

Se establece la jornada laboral máxima de 35 horas semanales computadas en promedio anual, con un descanso intermedio de treinta minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo, siendo el horario para el mismo de 10:30 a 11:00.

No obstante lo anterior, las partes pactan la reducción de jornada en dos horas durante las festividades señaladas a continuación:

- Romería: Reducción de jornada el viernes de romería y el martes posterior de romería.
- Julio: Reducción de jornada los días anterior y posterior al 16 (fiesta del Carmen).
- Agosto: Reducción de jornada todos los días de la semana de la (fiesta de la Asunción).
- Diciembre: Reducción de jornada el día 26.
- Enero: Reducción de jornada el día 2.
- Semana Santa: Reducción de jornada el Miércoles Santo.
- Navidad: Se disfrutará de un permiso de una semana natural, coincidiendo con la semana de Navidad o Reyes, o 5 días laborables los cuales se asignarán mediante un cuadrante cuya elaboración participará la representación legal de los trabajadores.

No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que se están llevando a cabo en el periodo de verano, quedarán sin efecto, siendo de aplicación a todo el personal afectado por el presente convenio.

Las fiestas laborales, no podrán exceder de quince al año, de las cuales dos serán locales.

Dichas jornada de trabajo estarán distribuidas de lunes a domingo, siendo ésta continuada con carácter general en turnos de mañana y tarde, respetando los descansos conforme a lo es-



tablecido legalmente. Respecto al descanso semanal, siempre que la organización del servicio lo permita, será en fines de semanas alternos para toda la plantilla.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se establece una distribución irregular de la jornada de un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### **Art.19º. Adscripción del personal a la contrata.**

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 llevará 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).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de las personas trabajadoras venía prestando sus servicios.

#### **Art.20º. Permisos.**

La persona trabajadora, 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/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora 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 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona, 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) 6 días de asuntos propios. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de 6 días de asuntos propios, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año na-



tural. El resto de personal se regirá por el principio de proporcionalidad. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Dicho día deberá ser solicitado con cinco días de antelación, salvo causas de fuerza mayor y por escrito. Si coincidiese dicho permiso en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

- h) Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, éstas acuerdan sustituir la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios, entando el mismo comprendido dentro de los días acordados en el punto g del presente artículo.

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/a, 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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.

#### **Art.21º. 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 al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios en cada uno de los meses del año en función de las necesidades del servicio, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de estos.

- 1.- Las personas trabajadoras podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en períodos mínimos de 15 días.
- 2.- Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:
  - a) Antes de finalizar el mes de Diciembre de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, se confeccionará por la dirección de la empresa, la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos. En todo caso, se tendrá en cuenta las necesidades y coberturas del servicio, considerando igualmente las preferencias de los trabajadores en su caso.
  - b) Una vez establecidas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Empresa, salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito.
  - c) No obstante, las personas trabajadoras de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa, podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes. Las solicitudes de modificaciones de vacaciones deberán entregarse con una antelación mínima de 72h.



- d) Dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrán carácter rotativo, garantizando en todo momento un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario laboral anual, limitándose los turnos de vacaciones a 3 operarios (2 peones y 1 oficial de 1ª o 2ª). En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores serán fijadas por sorteo.
- e) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones pasara a la situación de IT, debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social o Mutua Laboral, no se computará como disfrute de vacaciones debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.
- f) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo establecido en su contrato, si éste ha de producirse dentro del año.

#### **Art. 22º. Sometimiento al SERCLA.**

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 las personas trabajadoras 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.

### **CAPITULO IV – Clasificación profesional**

#### **Art. 23º. 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, toda persona trabajadora está obligada 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., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, ésta 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.

### **CAPITULO V – Salud laboral**

#### **Art. 24º. 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 las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.





Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a 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 las personas trabajadoras en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de las personas trabajadoras 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/as, 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 las personas trabajadoras en la materia, están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 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 la personas trabajadoras 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.

## **CAPITULO VI – Otros**

### **Art. 25º. 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.

### **Art. 26º. 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.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por las sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

#### **Art. 27º. Garantías y derechos sindicales.**

- a) La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas 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/as de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio 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/as comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- g) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota mensual correspondiente. La persona trabajadora interesada 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/las representantes legales de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representan-



tes de los trabajadores y trabajadoras, 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, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

#### **Art. 28º. Excedencias.**

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 reingreso se solicitará 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/a, y en el 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.

Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Por cuidado de hijos

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

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

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

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



**Art. 29º. Seguro accidente.**

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.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador/a 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/a percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador/a 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.

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.

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

**Art. 30º. Jubilación parcial y anticipada**

- 1.- Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 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.

- 2.- Asimismo, mediante acuerdo entre la empresa y trabajador/a, las personas trabajadoras que se jubilen voluntaria y anticipadamente según la legislación vigente, podrán pactar indemnizaciones en función de las siguientes cuantías inferiores en 2 años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación en cada momento:

- 2 años, 2 mensualidades ordinarias.
- 1 año, 1 mensualidad ordinaria.

- 3.- En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.
- 4.- Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

**Art. 31º. Ropa de trabajo.**

La empresa proporcionará a sus trabajadores/as, dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, siendo las prendas a entregar las siguientes:

VERANO
2 Camisas
2 Pantalones
1 Chaquetilla
1 par de zapatos



INVIERNO
2 Camisas
2 Pantalones
1 Jersey
1 Anorak (Cada dos años)
1 par de zapatos

Dado que es frecuente la acumulación de prendas sin usar a lo largo de los años, el trabajador/a podrá renunciar voluntariamente a la entrega parcial de algunas de estas prendas.

Las personas trabajadoras se hacen responsables del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que le suministre la Empresa cuyo uso será obligatorio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las retribuciones para el año 2020, serán las establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Para el resto de años de vigencia, se estará a los incrementos establecidos en la ley de presupuestos generales del estado, el cual no podrá exceder del 85% del IPC.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el 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 en normas de general aplicación.

#### DISPOSICION 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.

#### DISPOSICION 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 en función de la jornada que se realice.

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL 2020

CATEGORIA	S. BASE	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	P. TOXICO	BRUTO	VACACIONES	P. EXTRA VERANO	P. EXTRA NAVIDAD
JEFE SERVICIO	746,63€	455,94€	1.384,17€	149,33€	2.736,06€	2.586,74€	4.325,51€	4.325,51€
ENCARGADO	746,63€	455,94€	691,16€	149,33€	2.043,06€	1.893,73€	2.939,50€	2.939,50€
CONDUCTOR	621,39€	409,37€	422,37€	124,28€	1.577,42€	1.453,14€	2.279,22€	2.279,22€
MECANICO	621,39€	409,37€	422,37€	124,28€	1.577,42€	1.453,14€	2.279,22€	2.279,22€
OFICIAL 2	621,39€	386,08€	383,97€	124,28€	1.515,72€	1.391,45€	2.155,83€	2.155,83€
PEON ESPECIALIZADO	568,73€	339,54€	262,12€	113,75€	1.284,14€	1.170,39€	1.772,05€	1.772,05€
PEON	568,73€	339,54€	262,12€	113,75€	1.284,14€	1.170,39€	1.772,05€	1.772,05€



## ANEXO II



**Convenio o Acuerdo: POMPAS FUNEBRES**

**Expediente: 21/01/0086/2020**

**Fecha: 17/12/2020**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 21002145012005.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DERIVADO DE CONVENIO, DE ELABORACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 DEL V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DERIVADO DE CONVENIO, DE ELABORACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 DEL V CONVENIO COLECTIVO DE POMPAS FÚNEBRES Y TANATORIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2020 entre las representaciones legales de las empresas y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

