



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.  
Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: URBASER S.A (RSU,MAIRENA DEL ALJARAFE)**

**Expediente: 41/01/0009/2023**

**Fecha: 10/02/2023**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: CARLOS RODERO GINES**

**Código 41101161012021.**

VISTO el Convenio Colectivo de la empresa URBASER SA para el personal adscrito al servicio de recogida de Residuos asimilables a urbanos, limpieza y saneamiento de Mairena del Aljarafe (cod 41101161012021 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2024.

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

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

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

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





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo  
Autónomo.  
Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa URBASER SA para el personal adscrito al servicio de recogida de Residuos asimilables a urbanos, limpieza y saneamiento de Mairena del Aljarafe (cod 41101161012021 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2023 a 31-12-2024.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

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



## I.- ÁMBITO Y CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

### **Artículo 1. — Ámbito personal, funcional y territorial.**

El presente convenio afectará a todo el personal adscrito al servicio de Recogida de Residuos Urbanos (no selectiva) de la localidad de Mairena del Aljarafe, cuya actual concesionaria es la empresa URBASER, S.A. Este convenio incluirá a todas las categorías y tanto al personal actualmente en la plantilla como aquellos que se incorporen al servicio en un futuro.

Igualmente será aplicable a toda aquella concesionaria de los servicios expresados en el párrafo anterior que se subrogue total o parcialmente en el servicio, en las condiciones establecidas más adelante en este convenio.

### **Artículo 2. — Ámbito temporal, denuncia y prórroga.**

1. Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, sin perjuicio de lo cual surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2023, hasta el 31/12/2024.

2. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

4. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

### **Artículo 3. — Igualdad de oportunidades y no discriminación. Plan de Igualdad.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.
- c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. La empresa y representación de los trabajadores y trabajadoras, acuerdan la integración del plan nacional de igualdad de URBASER, S.A., o de la empresa adjudicataria, siendo consensuado con la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 4. — Absorción y compensación.**

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

2. Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los trabajadores y trabajadoras más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

#### **Artículo 5. — Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación de las cláusulas anuladas y, a falta de acuerdo, del Convenio en su totalidad.

#### **Artículo 6. — Subrogación del personal.**

Operará la subrogación de todo el personal adscrito al servicio, con al menos tres meses de antigüedad, cuando exista un cambio de empresa adjudicataria del servicio de Recogida de Residuos Asimilables a Urbanos y Limpieza Urbana de Mairena del Aljarafe, aunque lo sea parcialmente por disminución de la extensión del servicio en cualquiera de los términos del mismo, sin necesidad de que haya transmisión patrimonial entre las empresas, tanto si es una empresa privada como pública. Dicha subrogación de todo el personal tendrá igualmente lugar si se produce una suspensión parcial y temporal del servicio.

También operará la subrogación por la Empresa en caso de reversión, supresión, rescate del servicio o suspensión del servicio por menos de un año, en los mismos términos del párrafo anterior.

Sirviendo de normativa supletoria a este respecto el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **Artículo 7. — Comisión Paritaria del Convenio.**

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo.

2. La Comisión estará compuesta por los representantes del personal y en el mismo número de representantes de la empresa, a ella se podrán sumar asesores sindicales y empresariales.

3. La Comisión se reunirá cuando lo soliciten cualquiera de las partes, debiendo fijarse una fecha en el plazo de diez días desde la solicitud, salvo que las partes expresamente acuerden otra fecha.

4. Son competencias de la Comisión:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio. Los acuerdos que se alcancen en la comisión paritaria, formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el presente Convenio.

e) los restantes asuntos atribuidos por este Convenio y las leyes.

5. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anejará.

#### **Artículo 8. — Procedimiento de mediación, arbitraje y conciliación.**

1. En los términos de la regulación contenida en este artículo, los conflictos colectivos o individuales que se susciten en el ámbito de aplicación este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a la que se reconoce por las partes el carácter de instancia previa ante la que deberá intentarse obligatoriamente la solución de dichos conflictos.

2. Los conflictos establecidos en este artículo deberán tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho Órgano paritario. Transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema de mediación y conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla). Previo acuerdo de las dos partes, para la solución de los conflictos colectivos podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema Extrajudicial.

3. Los conflictos individuales que podrán someterse al sistema de mediación y conciliación del Sercla serán los que tengan por objeto alguno de las materias siguientes:

a) Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior grupo profesional.

b) Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

c) Discrepancias en materia de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos, hijas y familiares.

4. Se someterán al sistema de mediación y conciliación del Sercla los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, concretamente para resolver las posibles discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del ET que afecten a las personas trabajadoras

incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Por acuerdo de las partes los citados conflictos podrán ser sometidos al arbitraje obligatorio.

5. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

## II.- CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

### **Artículo 9. — Categorías profesionales.**

1.- El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

2.- La clasificación del personal, que se indica en los puntos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

3.- Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas.

4.- Las categorías laborales del personal de la empresa, sin perjuicio de las ampliaciones que por necesidades del servicio pueda hacer la empresa, previa comunicación a la representación de los trabajadores y trabajadoras, quedan definidas de la siguiente forma:

#### **GRUPO DE OPERARIOS**

— Peón, aquel que sin especialización alguna puede realizar tareas simples, bajo la supervisión de un superior. No requiere experiencia previa en la empresa. También serán peones los que realicen tareas de refuerzo de la actividad de forma temporal o discontinua.

Puede realizar su prestación en cualquiera de los servicios de la empresa, en las condiciones establecidas anteriormente, con la única limitación de tener en su caso los títulos habilitantes si fueran exigibles.

— Peón especialista, aquel puesto dedicado a determinadas funciones, que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden realizar su prestación en cualquiera de los servicios de la empresa, con la única limitación de tener en su caso los títulos habilitantes si fueran exigibles, teniendo igualmente a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos propios del servicio, y en posesión del carné de conducir, vehículos cuya M.M.A. no exceda de 3.500 Kg.

— Oficial 2.º Conductor/Conductora, será quién habitualmente teniendo los títulos habilitantes realice trabajos con vehículos y maquinaria propia del servicio de MMA de más de 3.500 kg, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce o máquina, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, sin perjuicio de lo expresado en la categoría de peón y peón especialista. Se entiende por jornada de conductor la que sobrepase la mitad de la jornada diaria.

— Oficial 1.ª Conductor/Conductora, se ascenderá a dicha categoría, únicamente aquel oficial 2.ª conductor o conductora que acredite al menos 550 jornadas efectivas en la empresa realizando las tareas de conducción de vehículo MMA de más de 3.500 kg en tres años. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce o máquina, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, sin perjuicio de lo expresado en la categoría de peón y peón especialista.

#### **GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.**

— Administrativo o Administrativa, personal que realiza las tareas fundamentales de la operativa administrativa, subordinado a las tareas de su superior.

A esta relación se podrán añadir otras categorías por la empresa si el servicio lo requiriese, siempre respetando un salario mínimo que fuera superior al SMI más un 5%. Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

5.- Cada grupo profesional mencionado 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, así como con respeto a la dignidad del trabajador.

6.- Si por necesidades del servicio, una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su categoría profesional, con independencia del tiempo que sean desarrolladas, estas no supondrán un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior. Para la cobertura de estas necesidades, la empresa procederá con la promoción interna de personal del servicio, siempre que se cumplan con los requisitos de titulación necesarios que entrañe el puesto.

7.- El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a la función que efectivamente realice como consecuencia de su movilidad, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen de su categoría. Dicha movilidad descendiente solo se darán en casos de necesidades del servicio con carácter rotativo en su caso. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### **Artículo 10. — Puestos de trabajo especiales.**

La empresa podrá crear los puestos de trabajo de Encargado/Encargada o Jefe de Equipo que serán retribuidos por la empresa en la cuantía que acuerden con quienes lo desempeñen. Dichos puestos y remuneraciones no serán consolidables al cese en las citadas responsabilidades. Los complementos que se creen, retribuirán la especial responsabilidad y dedicación que comporta su desempeño, sin perjuicio de que perciban el resto de complementos de la categoría que tuvieran en el momento de ser elegidos para dichos puestos de trabajo. Al cese en los puestos de encargado o jefe de equipo, se le reconocerá la categoría anterior al desempeño del puesto de encargado o jefe de equipo.

### III.- PROVISIÓN DE VACANTES.

**Artículo 11. — Ingreso y contratación.**

1. El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito, para todo tipo de contratación y se adaptará al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, según las modalidades de contratación existentes.

En el caso de vacantes fijas en el servicio, la empresa podrá convocar las mismas en primer lugar, mediante promoción interna entre trabajadores y trabajadoras de inferior categoría y trabajadores y trabajadoras temporales. Las vacantes solo se producirán por ampliaciones de servicios en los contratos con el Ayuntamiento o por cese definitivo de algún trabajador o trabajadora fijo.

La empresa para la elección de personal fijo tendrá en cuenta los requerimientos de la plaza a cubrir con: experiencia profesional (horas de conducción), estar en posesión de los títulos habilitantes que se necesiten en la plaza a cubrir, absentismo, régimen disciplinario y antigüedad.

2. El personal temporal se ajustará a las modalidades existentes en la legislación laboral. Podrán cubrirse por contratos de duración determinada, todas las actividades complementarias que no sean la actividad principal de la empresa de recogida de R.S.U. en las rutas habituales mediante vehículos de carga lateral o trasera. También se podrán realizar estas actividades cuando sean rutas temporales o de refuerzo.

3. El personal indefinido a tiempo parcial, tendrá preferencia de ingreso ante las vacantes que se produzcan a tiempo completo, siendo rotatorias entre dicho personal en caso de vacantes con carácter temporal. Para vacantes fijas se tomarán los criterios indicados en el punto anterior.

**Artículo 12. — Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para conductores y administrativos y un mes para peones y auxiliares. Transcurrido el período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado a la persona trabajadora este período a todos los efectos.

Será nulo el pacto de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, por cualquier contrato, en tiempo equivalente al del período de prueba.



## IV.- JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES.

### **Artículo 13. — Jornada y horarios.**

1. Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo que debe prestarse en un determinado periodo, en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

2. La duración de la jornada será de 37 horas y media semanales de trabajo de promedio en cómputo anual, cuya distribución en el calendario laboral de cada año, puede ser de carácter irregular a lo largo de las distintas semanas del año, sin que dicho calendario pueda establecer excesos de jornada, sin perjuicio de las horas extras reguladas en el art. 14 de este convenio.

En ningún caso se podrá establecer en el calendario laboral excesos de jornada, por lo que deberá tener en cuenta las vacaciones y los días inhábiles, descansos y festivos. Todo ello sin perjuicio de las horas extras reguladas en el artículo 14 de este convenio.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, se podrá disfrutar de una pausa de un periodo de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

4. Las modulaciones de la jornada de verano o con ocasión de festividades locales, regionales o nacionales, no podrán suponer un menoscabo en el cómputo anual de jornada.

5. La empresa, en los calendarios laborales que elabore, establecerá la distribución de la jornada y la fijación de los horarios en atención a las características de los servicios que se prestan y al cumplimiento de la jornada máxima anual, pudiendo contar con la participación de la representación legal de los trabajadores.

6. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles a efectos del cómputo de la jornada anual, siendo compensados en caso de su realización por valor de 150 €/día.

7. El personal tendrá derecho a disfrutar de cuatro días de asuntos particulares, a lo largo del año natural, siempre y cuando no haya más de dos solicitudes por categorías y podrán ser denegadas por razones del servicio. A su vez no podrán solicitarse entre días festivos o vacaciones.

### **Artículo 14.— Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable y se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal de mutuo acuerdo y dentro de los 3 meses siguientes a su realización. Las, horas extras que no se compensen con descanso se abonarán a razón de 18,44 €.

3. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se remunerarán con un valor único para todas las categorías profesionales de 25,06 € las efectuadas en sábados, domingos y festivos.

**Artículo 15. — Vacaciones.**

1. Durante cada año natural las vacaciones tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. La empresa aprobará antes del 30 de abril de cada año, teniendo en cuenta las preferencias de las personas trabajadoras y las necesidades del servicio, un calendario de vacaciones, sin perjuicio del posible disfrute de vacaciones en el primer cuatrimestre del año.

2. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 del presente artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, pudiendo sólo en este caso acumularse a los días de asuntos particulares.

4. Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la organización de los servicios prestados determine otros períodos. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios, además los trabajadores y trabajadoras deberán recabar el acuerdo del resto de personas trabajadoras del servicio.

Se establecerá un sistema de turnos si existieran varios interesados en un mismo período y la organización del servicio impidiera el disfrute conjunto.

5. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos debidamente justificados indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal debidamente justificada, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal debidamente justificada, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

## V.- PERMISOS.

### **Artículo 16. — Permisos.**

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica grave, o por enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles.
- b) Por intervención quirúrgica no grave sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles.
- c) Por enfermedad infectocontagiosa de hijos o hijas menores de 9 años: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto la madre como el padre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.
- d) Por traslado de domicilio habitual, un día hábil.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
- h) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- i) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60%, respectivamente 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 periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
  
- j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido. Igualmente, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de cuidados establecido en este apartado por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
  
- k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Se entiende como deber inexcusable de carácter público y personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa, tales como, entre otras, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde la persona trabajadora concurriese en calidad de testigo o de perito, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, así como la asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas. Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como, por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
  
- l) Por matrimonio, quince días.

2. El disfrute de los permisos establecidos en los apartados 1.a) y b) podrán ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

3. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

4. Los permisos y reducciones de jornada reconocidos en el presente Convenio Colectivo referidos a las uniones matrimoniales se extenderán a las uniones o parejas de hecho debidamente acreditadas conforme a la legislación aplicable.

**Artículo 17. — Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Una vez agotados los periodos anteriores, se tendrá derecho a un permiso retribuido de catorce días naturales adicionales. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

**b)** Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada municipal y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**d)** Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

**e)** Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la misma empresa, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

### **Artículo 18. — Permisos para la formación.**

1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Empresa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un

título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

- b) Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Empresa y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del Jefe de Servicio, y siempre que el mismo sea obligatorio por parte de la empresa.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la actividad de la empresa, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación obligatoria para la Capacitación Profesional o para la adaptación de un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en formación continua, se considerará como tiempo de trabajo efectivo, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores/as. Igualmente, la empresa establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de las personas trabajadoras con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

## VI.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

### **Artículo 19. — Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de las causas por las el contrato de trabajo podrá suspenderse y que se establecen en los artículos 45, 48 y 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a fijo de plantilla en situación de invalidez permanente y que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

No obstante, si se produjera la mejoría efectiva de la persona trabajadora, una vez superado el período de dos años y hasta un máximo de cuatro años desde la citada resolución, el trabajador/a podrá reincorporarse siempre y cuando exista un puesto de trabajo vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

### **Artículo 20. — Excedencia voluntaria.**

1. Las excedencias podrán ser:

- a) Por interés particular.



La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses por las personas trabajadoras fijas con al menos un año de antigüedad continuada en la empresa, inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. La concesión por la empresa deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores y trabajadoras. Una vez concedido el periodo de excedencia, este no podrá ser objeto de variación, tanto de aumento como de disminución.

El personal fijo en excedencia voluntaria por interés particular tendrá derecho durante un periodo de dos años desde la concesión de aquella a incorporarse inmediatamente en el mismo puesto de trabajo que disfrutaba antes de producirse la excedencia, siempre y cuando lo comunique con una antelación mínima de 30 días a la fecha de terminación de la misma. En caso de que la excedencia fuese superior a dos años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante de su grupo profesional y cumpla los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

El derecho a la excedencia voluntaria por interés particular sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora fijo una vez transcurridos tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Procederá, asimismo, declarar en excedencia voluntaria a las personas trabajadoras cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

No podrá declararse a solicitud del trabajador/a cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

**b) Para el cuidado de hijos e hijas.**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor. Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El personal en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por

interés particular, y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como pre adoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

**c)** Para el cuidado del cónyuge, ascendientes, descendientes y familiares.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo. Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional.

**d)** Por razón de violencia de género.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto, no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la persona trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. A las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los números b), c) y d) de este artículo, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

### **Artículo 21. — Reingresos.**

1. La persona trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria tendrá derecho a ocupar de forma provisional una vacante de su categoría o inferior si no hubiera de su categoría. Sin perjuicio de su asignación a su categoría en cuanto haya una vacante.

2. Si no existiera vacante en su categoría y sí la hubiera en categoría inferior, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla. En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su categoría y el trabajador/a optará por reingresar en un puesto de inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a este, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

3. La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

4. Una vez reingresada, la persona trabajadora deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.

#### **Artículo 22. — Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, la persona trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política, incluido el personal eventual de especial confianza. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se reconoce el derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, a las personas trabajadoras fijas de plantilla que, durante el ejercicio de entrada en vigor de este Convenio, con motivo del cambio en la forma de gestión directa a indirecta de cualquier servicio municipal, hayan sido o sean subrogados por la empresa concesionaria adjudicataria de los mismos.

#### **Artículo 23. — Licencias no retribuidas.**

Excepcionalmente, sin perjuicio de los servicios, en los casos debidamente justificados podrán concederse licencias sin sueldo de hasta nueve meses a las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de dos años de servicio.

## G) SALARIOS Y COMPLEMENTOS.

### **Artículo 24. — Concepto de salario.**

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. El salario del trabajador/a es fijado por categoría profesional y estará compuesto por el salario base y los complementos salariales. La cuantía del salario base para cada categoría y/o puesto de trabajo será la fijada en las tablas salariales (Anexo I).

### **Artículo 25. — Salario base.**

Es salario base la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo.

El salario base será distinto para categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría.

### **Artículo 26. — Plus de convenio, plus de turnicidad, plus de festivo y plus de nocturnidad.**

1. El plus de Convenio. Este plus incluye la peculiaridad de este servicio que se realiza gran parte o totalmente, a veces, en horario nocturno, también tiene en cuenta las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad de los trabajos de RSU, limpieza y saneamiento urbano y en general todas las peculiaridades del servicio y condiciones específicas de este tipo de trabajo. Desde el primer convenio de este servicio absorbe todos los complementos por los que venía siendo retribuido el personal hasta la fecha de su entrada en vigor, entre otros: complemento específico, complemento de destino, plus de asistencia, plus de penosidad, nocturnidad, plus de transporte y plus a cuenta de convenio; así como cualquier otro complemento que vinieran cobrando las personas trabajadoras, excepto aquellos que expresamente señale este convenio. También tiene en cuenta el incremento que en todas las categorías ha tenido los salarios bases que existían en la empresa, por lo que es inferior a la cuantía que la suma de los diversos complementos que antes tenían los trabajadores/as.

2. Plus de turnicidad. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas de forma rotatoria. Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en régimen de turnos si este es mensual cobrarán un plus de turnicidad de 85,63 € mensuales. Si es rotativo quincenalmente cobrará un plus de turnicidad de 41,72 €.

3. Plus de festivos. Se considera trabajo en festivos a los efectos del devengo de este plus aquellos servicios que extraordinariamente presten los trabajadores y trabajadoras en sábados, domingos o alguno de los festivos anuales, siempre que no hayan sido contratados

específicamente para trabajar permanentemente o por turnos en domingos y festivos. El plus de festivos será para el sábado 73,13 €, el domingo 95,62 € y los festivos 184,57 €.

Respecto a la realización de festivos, se acuerda la creación de un listado de personal voluntario para su realización; pudiendo ser igualmente llamado el personal del listado para la realización de fines de semana en caso de necesidades del servicio.

4. Plus de nocturnidad. Por la realización de horas nocturnas se abonará a razón de 4,78 € por hora nocturna, salvo que por acuerdo con el trabajador o trabajadora se compense con reducción de jornada.

#### **Artículo 27. — Antigüedad.**

Este complemento se reconoce en base al tiempo que la persona trabajadora haya estado en los servicios que presta la empresa. Queda consolidada la antigüedad que a cada trabajador/a le tenga reconocida la empresa a la entrada en vigor de este convenio, sin perjuicio de la que se devengue posteriormente.

Será retribuida por trienios completos de prestación de servicios continuados en la empresa, en la cuantía que establece las tablas salariales (Anexo I) y se devengará a partir del mes siguiente al mes de cumplimiento. La antigüedad se contará en el caso de personal no fijo desde el último contrato temporal, siempre que exista una interrupción de 45 días naturales con otro contrato anterior de carácter temporal, sin perjuicio de las normas sobre la antigüedad a efectos de despido.

#### **Artículo 28. — Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán tres pagas en la cuantía que establecen las tablas salariales (Anexo I) más la antigüedad de cada persona trabajadora, que se devengarán en cómputo anual el 31 de marzo, 30 de Junio y 15 de Diciembre de cada año. En caso de no prestarse servicios durante un año completo se pagará la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### **Artículo 29. — Régimen Disciplinario. Infracciones y sanciones.**

Las partes se remiten en este capítulo al procedimiento, infracciones y sanciones del texto del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **Artículo 30. — Prevención de Riesgos Laborales, uniformidad y equipos de trabajo.**

En materia de prevención de riesgos laborales el presente convenio se remite al capítulo XIV del texto del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean los adecuados a las funciones y actividades que deba realizar el personal, de forma que garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlo.

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras la uniformidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Se establece una periodicidad de dos veces al año, una en verano y otra en invierno, de forma que tengan en cada temporada la uniformidad adecuada.

El deterioro de la ropa propiciará mediante entrega previa de la misma su reposición.

## H) DERECHOS SOCIALES.

### **Artículo 31. — Acción social.**

Por acuerdo de la Comisión Paritaria se establecerá un Plan de Ayudas Sociales Anuales, para lo que la empresa podrá aportar entre un mínimo de 3.100,00 € y un máximo de 5.000 €, en cuyo montante final se tendrá en cuenta la existencia de circunstancias especiales de las personas trabajadoras digna de especial consideración, que ostenten más de un año de antigüedad en el servicio.

### **Artículo 32. — Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.**

Al personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio, se le aplicará, mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento de mejora voluntaria, consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

#### 1. Cuantía del complemento.

a) Se abonará el 100 por cien del complemento por incapacidad temporal en los supuestos en los que la citada incapacidad se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes exclusivamente por el período de hospitalización o intervención quirúrgica.

b) En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral no recogidos en los supuestos anteriores, el complemento se calculará:

— Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50 por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

— Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día, inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

— A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 por cien del complemento.

### **Artículo 33. — Disminución de la Capacidad Laboral.**

En el caso de que a una persona trabajadora se le declare en situación de invalidez permanente parcial o que sea declarado no apto para el servicio que venía desempeñando por el servicio de prevención de la empresa, esta lo ubicará, siempre que el puesto no esté ocupado por un

trabajador/a fijo de la empresa, en otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa para el que sea declarado apto por el servicio de prevención. Si recupera su capacidad de trabajo podrá volver a su anterior puesto de trabajo.

**Artículo 34. — Cobertura por accidente y fallecimiento.**

1. La empresa realizará un seguro de vida y accidente que garanticen las indemnizaciones por fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo en la cuantía de 20.000 euros.

2. Si la persona trabajadora falleciera de muerte natural, la cuantía del seguro será de 3.200 euros.

**Artículo 35. — Jubilación.**

1. El personal accederá a la jubilación ordinaria con carácter obligatorio, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad, período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente y se garantice que cobrará el 100% de su pensión de jubilación.

2. El personal laboral tendrá derecho a la jubilación parcial en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

3. Los trabajadores y trabajadoras que se jubilen anticipadamente por voluntad del interesado con una antigüedad mínima de 10 años en el servicio, según la legislación vigente tendrán derecho a las siguientes cuantías:

- Edad inferior en dos años, 21.000 euros.

- Un año previo a la edad de jubilación ordinaria, 17.000 euros, reduciéndose el citado importe proporcionalmente por cada mes que falte hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, con un mínimo de 1.417 euros.

Igualmente, las citadas cuantías estarán sujetas al principio de proporcionalidad, en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada y su parcialidad.

**Artículo 36. — Defensa Jurídica.**

La empresa designará, a su cargo, la defensa del personal en todo procedimiento judicial que traiga su causa del ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral. Quedarán exceptuado aquellos casos en que los conflictos sean entre trabajadores/as de la empresa o de los trabajadores/as con la empresa.

**Artículo 37. — Normativa supletoria.**

En todo lo no regulado en el presente convenio, las partes se remiten al Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.



### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

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.

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.**

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, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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.

### **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.**

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, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, poniendo en marcha los mecanismos indicados en cumplimiento de la normativa anteriormente indicada al efecto.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras, por lo que debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

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.

### **DISPOSICIÓN FINAL.**

Las partes manifiestan que el presente convenio respeta las condiciones individuales y colectivas que las personas trabajadoras subrogadas tenían en el momento de la subrogación, en cumplimiento de la carta de garantías de estos trabajadores y trabajadoras (siguen firmas).

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Para los años de vigencia del presente convenio, se pactan los siguientes incrementos salariales:

- 2023            3,5% sobre tablas salariales 2022.
  
- 2024            Se aplicará a todos los conceptos retributivos del año 2023, un incremento salarial igual al IPC de diciembre de 2023 con los siguientes condicionantes:
  - o En el caso de que el IPC sea inferior al 1%, se aplicará el mencionado 1%.
  - o Igualmente, en el caso de que el IPC sea superior al 3%, la subida máxima será del 3%.
  - o Igualmente, si el IPC es superior al 3%, se procederá al abono de una paga única no consolidable del 1% sobre tablas salariales 2023, todo ello bajo el criterio de proporcionalidad en función de la jornada trabajada.

### **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA**

Con la puesta en marcha del nuevo servicio, se establece el abono de un pago único de carácter no consolidable en las cuantías establecidas en la tabla anexa, siendo abonada al personal que a la puesta en marcha del nuevo servicio ostente un contrato indefinido a tiempo completo, y de forma proporcional aquellos trabajadores indefinidos a tiempo parcial, siendo abonada por la empresa que resulte adjudicataria del nuevo servicio.

CATEGORIA	PAGO NUEVO SERVICIO
CONDUCTOR 1ª	401,88 €
CONDUCTOR 2ª	360,40 €
PEON ESPECIALISTA	358,58 €
PEON	318,70 €
ADMINISTRATIVO	226,51 €

### **DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA**

Los peones de oficios varios indefinidos a tiempo parcial que estén de alta a la firma del convenio, con fecha 1 de enero de 2023 pasarán a ostentar la categoría de peones especialistas percibiendo los salarios establecidos en las tablas.

# ANEXO I: TABLAS SALARIALES

<b>2023</b>								
CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	PAGA EXTRA DE JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA DE MARZO	TOTAL BRUTO ANUAL	ANTIGÜEDAD	
CONDUCTOR 1ª	1.321,98 €	595,07 €	1.917,06 €	1.917,06 €	891,05 €	<b>27.729,86 €</b>	27,86 €	
CONDUCTOR 2ª	1.138,18 €	595,07 €	1.733,25 €	1.733,25 €	601,87 €	<b>24.867,41 €</b>	19,64 €	
PEON ESPECIALISTA	1.096,63 €	627,68 €	1.724,31 €	1.724,31 €	601,87 €	<b>24.742,21 €</b>	14,77 €	
PEON ADMINISTRATIV O	900,06 €	627,68 €	1.527,73 €	1.527,73 €	601,87 €	<b>21.990,13 €</b>	14,77 €	
	884,67 €	188,72 €	1.073,39 €	1.073,39 €	601,87 €	<b>15.629,31 €</b>	14,77 €	

Convenio colectivo del personal del servicio de recogida de residuos asimilables a urbanos de Mairena del Aljarafe y la empresa URBASER, S.A.