



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN,
CIENCIA Y EMPLEO DE SEVILLA

Convenio o acuerdo: U.T.E. Transferencia Guadalquivir.

Expediente: 41/01/0001/2012.

Fecha: 27/09/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Pedro Caraballo Bello.

Código: 41004802012008.

Visto el convenio colectivo de la empresa U.T.E. Transferencia Guadalquivir, suscrita por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.).de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en el artículo 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de convenios y acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, 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 artículo 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo. Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que Regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.



Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. Transferencia Guadalquivir, suscrita por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

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

Sevilla a 27 de septiembre de 2012. La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

1. Normas generales.

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la Unión Temporal de Empresas Transferencia Guadalquivir, los Delegados de Personal como representantes de los trabajadores y FITEQA-CC.OO. de Sevilla.

Artículo 2.

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Sevilla y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la U.T.E. Transferencia Guadalquivir.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórroga y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2012 con la firma del «acuerdo de revisión del convenio colectivo de la Unión Temporal de Empresas «Transferencia Guadalquivir» para el período bianual 2011-2012» y, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2011, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

La denuncia del presente convenio colectivo, será de carácter automático, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

Artículo 5. Derechos adquiridos.

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

Para la conformación de todas las comisiones que se creen para la interpretación de este convenio, la parte social, elegirá su representación de forma proporcional a sus delegados, siendo el número de tres miembros por la parte social y tres miembros asignados por la empresa, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.

2. Organización del trabajo.

Artículo 7. Facultades generales.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores según lo establecido en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

Artículo 8. Contenido de la organización.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los vehículos, herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos auxiliares necesarios para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) La vigilancia, atención y limpieza de los vehículos, herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos auxiliares encomendados, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- d) La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de

modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de vehículos.

e) La adaptación de las cargas de trabajo a las modificaciones mencionadas.

f) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere su grupo profesional, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9. Actividad sindical.

Los Delegados de Personal dispondrán para el cumplimiento de sus funciones sindicales de un crédito horario de hasta veinte horas mensuales, retribuidas sin pérdida de los conceptos salariales.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, o el tiempo imprescindible en caso de urgencia probada.

Los Delegados de Personal serán informados de los contratos de trabajo en la forma dispuesta en la Ley, y asimismo estará presente en la firma de los finiquitos.

3. Clasificación profesional.

Artículo 10. Categorías laborales.

Se establecen las siguientes categorías laborales:

Conductor: En posesión del permiso de conducción correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción de las cabezas tractoras y los semirremolques. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo asignado, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo.

Encargado: Es el conductor que, con independencia de tales tareas, tiene mando directo sobre los Conductores y la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de dichos subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y restantes elementos auxiliares.

4. Política salarial.

Artículo 11. Organización salarial.

Se organiza una estructura salarial de aplicación a todos los trabajadores de la U.T.E. Transferencia Guadalquivir desde el día 1 de enero de 2011.

Artículo 12. Tablas salariales.

El acuerdo salarial parte de la tabla definitiva vigente para el año 2010 definida en el Convenio Colectivo 2009-2010, estableciendo el salario del año 2011 a partir del incremento en un 2,16% (90% del I.P.C. de 2011 (2,4%)) del salario base, plus transporte de RSU y paga de beneficios anual.

Se contempla la revisión salarial con carácter retroactivo de todos los conceptos desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.

Los conceptos de nocturnidad y transporte se incrementan según criterio fijo.

Salario base	934,06 €/mes
Plus transporte de RSU	186,82 €/mes
Paga de beneficios anual	921,48 €/año
Nocturnidad	2,00 €/jornada
Transporte	4,50 €/jornada

Artículo 13. Conceptos retributivos.

La estructura salarial acordada queda conformada por los siguientes conceptos: salario base, plus transporte R.S.U, antigüedad, prorrateo de paga extra, paga de beneficios, plus de nocturnidad, dietas y plus transporte, abonados todos ellos en doce pagas anuales.

Artículo 14. Salario base.

El concepto «salario base» forma el pilar básico de cálculo de los restantes conceptos salariales. Se fija en 934,06 €/mes para el año 2011.

Artículo 15. Plus transporte de R.S.U.

El «Plus de Transporte de R.S.U.» obedece a las características propias del trabajo desarrollado y el material transportado, residuos sólidos urbanos, y comprende los conceptos de penosidad, peligrosidad e higiene, dimanantes de dicha

actividad. La cantidad abonada ascenderá al 20% del «Salario Base» correspondiente a cada año.

Artículo 16. Antigüedad.

El concepto de «antigüedad» queda establecido según el procedimiento citado a continuación, que se basa en el criterio de incrementar un 1% anual sobre los conceptos «salario base» más «plus transporte R.S.U.» hasta alcanzar un máximo, en su base de cálculo, del 19%, lo que corresponde a diecinueve años ininterrumpidos de prestación de servicios en la empresa.

a) Se aplicará este concepto sobre tres trienios y dos quinquenios, sumando entre los cinco, diecinueve años.

b) Cada trienio conlleva un incremento del 3% de la suma de los conceptos «salario base» y «plus transporte R.S.U.».

c) Cada quinquenio conlleva un incremento del 5% de la suma de los conceptos «salario base» y «plus transporte R.S.U.».

Para trabajadores de nuevo ingreso, la fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del mismo en la empresa, siempre que el desempeño de sus funciones se realice de forma ininterrumpida.

Artículo 17. Pagas extraordinarias anuales.

Se establecen dos pagas extras anuales (paga de julio y paga de Navidad), prorrateadas en las doce pagas mensuales, con la denominación de «prorratio pagas extra», integradas por los conceptos «Salario base», «plus transporte R.S.U.» y «antigüedad».

Artículo 18. Paga de beneficios anual.

Se establece la paga de beneficios anual en 921,48 €/año para el año 2.011.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Se abonará el «plus nocturno» reconociendo a cada trabajador una hora nocturna por cada jornada trabajada. Se abonará a razón de 2,00 €/jornada trabajada.

Artículo 20. Plus de transporte.

Se estipula un «Plus de transporte» de 4,50 € por cada jornada laboral trabajada.

Artículo 21. Plus de responsabilidad.

El Encargado percibirá, en concepto de responsabilidad por las tareas

encomendadas, un complemento salarial mensual de 225,95 €, bajo el epígrafe de «plus de responsabilidad».

Artículo 22. Incremento salarial 2012.

La revisión salarial del 2012, para los conceptos abajo indicados, será del I.P.C. del año, que se revisará una vez se conozca, estableciendo el salario de partida para el 2013.

- Salario base.
- Plus transporte R.S.U.
- Paga de beneficios.

Los conceptos de turnicidad, dietas, responsabilidad y plus transporte se mantendrán igual que en 2011.

Se contempla la revisión salarial con carácter retroactivo de todos los conceptos desde el día 1 de enero de 2012 hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 23. Prestación complementaria por incapacidad temporal.

En caso de baja por enfermedad común se abonarán las fracciones del total de los conceptos retributivos según se indica en la tabla adjunta. Esta situación finalizará cuando se produzca el alta o se pase a situación de invalidez provisional.

Período de baja	Fracción a abonar
1º - 3º día	0%
4º - 21º día	70%
A partir del 21º	75%

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional laboral se complementará hasta el 100% todos los conceptos salariales salvo «transporte», «dietas» y «nocturnidad».

Artículo 24. Anticipos.

Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos que no superarán el 75% de lo devengado mensualmente.

5. Beneficios sociales.

Artículo 25. Indemnización por invalidez o muerte.

La empresa posee debidamente formalizado un seguro de accidente, complementario al Régimen de la Seguridad que asegura el pago de la cantidad de 30.000 € en caso de muerte y 30.000 € en caso de incapacidad permanente.

Artículo 26. Defensa jurídica.

La empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causa de accidentes ocurridos al servicio de la empresa y de las multas de tráfico excepto las debidas a imprudencia del trabajador

Artículo 27. Invalidez.

La empresa tratará de acoplar a los trabajadores fijos de plantilla que padezcan una invalidez permanente que les impida realizar su trabajo habitual, en otros puestos de trabajo de la empresa, cuyas funciones puedan realizar sin menoscabo. En caso de que se produzca, la comisión paritaria estudiará su acoplamiento a otro puesto para el que pueda estar capacitado, siempre y cuando exista vacante.

Artículo 28. Locales.

Los trabajadores dispondrán de un lugar habilitado adecuadamente para comedor, vestuarios, taquillas y aseos.

Artículo 29. Gestión de permisos de conducción.

Con el objeto de evitar retrasos en el desarrollo de los trabajos, la empresa se encargará de las gestiones oportunas para la renovación, sustitución, etc. de los permisos de conducción necesarios para el ejercicio de la actividad profesional desempeñada por los trabajadores, una vez que estos aporten los documentos personales necesarios para ello.

Artículo 30. Días de asuntos propios.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios a lo largo del año. Este día será retribuido en todos los conceptos salariales salvo los de «transporte» y «nocturnidad», si el día correspondiese a un turno de tarde.

Artículo 31. Retirada de permiso de conducir por puntos.

Los trabajadores que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa

por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el permiso de conducir por acumulación de puntos, siempre que no medie embriaguez y/o temeridad, serán acoplados a otro trabajo durante el tiempo que dure la retirada del permiso en alguno de los servicios de la empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a la parte proporcional de puntos retirados con motivo de la sanción derivada del servicio a la empresa.

6. Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias.

Artículo 32. Dietas.

En caso de que por necesidades de la producción sea necesario prolongar la jornada laboral, definida en 8 horas diarias (40 horas/semanales) o 3 viajes/día, se abonarán 21,00 € en concepto de dieta para el almuerzo o cena y 27,00 € por alojamiento cuando exista la necesidad de pernoctar. En el caso de desarrollar esta jornada en sábado, se abonarán 65,00 € por tres viajes. Para los dos años en cuestión, en caso de cumplir la jornada laboral en festivo, se abonará un total de 100,00 €.

Artículo 33. Desplazamientos extraordinarios.

A los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo se les abonará la cantidad de 0,187 €/km.

Artículo 34. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijos, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; más de 200 Km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

c) Dos días naturales en caso de hospitalización, grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie

necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) 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.

i) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

En el anexo se indican los grados de consanguinidad considerados.

En cuanto a los señalados en los números a, b y c del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 35. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un trabajador.

Igualmente, y con independencia de lo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo de un mes de duración los supuestos de adopción o acogimiento internacional y de 15 días los de adopción o acogimiento nacional.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 36. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 37. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no

superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto 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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 38. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 39. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

En estos casos, el trabajador acudirá al trabajo a primera hora, siempre que la consulta comience, como mínimo, tres horas después del inicio del mismo o, acudirá al trabajo a última hora, siempre que la consulta finalice, como mínimo, tres horas antes de la terminación del mismo.

En caso de no obtener parte de baja, solicitará al médico que indique en el «justificante de asistencia a consulta» el periodo de reposo necesario si existiese (máximo un día sin baja).

En caso de prolongarse la consulta médica más de tres horas, será imprescindible la indicación en el «justificante médico de asistencia a consulta» de la hora de citación a consulta y de terminación de la misma.

Los trabajadores que no acudan al trabajo por motivos médicos, deberán aportar el justificante médico correctamente cumplimentado según los criterios citados. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a acudir al facultativo para su rectificación. Esto se realizará en una única ocasión, la cual servirá de información al trabajador del modo de cumplimentación de dicho justificante. A partir del segundo justificante mal cumplimentado, se tratará este como «no válido» y se procederá a dejar sin remunerar las horas de ausencia al puesto de trabajo, sin considerarlo como «ausencia no justificada».

El tiempo máximo de presentación de los «justificantes de asistencia a consulta médica» será de dos días a partir de la visita médica.

En caso de baja o alta médica, los «partes de baja (o alta) médica» se entregarán antes de dos días a partir de la fecha que consta en el parte. Asimismo, los «partes de confirmación de baja médica» se entregarán semanalmente, antes de los tres días a partir de la fecha que consta en el parte.

Las bajas y altas médicas deberán ser tramitadas por facultativos pertenecientes a la Seguridad Social.

Los casos excepcionales no recogidos en este acuerdo, o las interpretaciones incorrectas del mismo, antes de ser tramitadas, serán debatidos entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

7. Jornada laboral.

Artículo 40. Duración jornada laboral.

La jornada laboral se establece en 40 horas semanales, repartidas en turno de mañana y tarde de lunes a viernes.

Artículo 41. Jornada laboral anual.

La jornada laboral anual se establece en un máximo de 1.820 horas.

Artículo 42. Desarrollo jornada laboral.

El desarrollo de la jornada laboral se ceñirá siempre a los requisitos estipulados en la normativa vigente de transporte de mercancías, debiendo el conductor cumplir con los tiempos establecidos para descanso y los periodos máximos acumulativos de horas de conducción.

Artículo 43. Flexibilización de horarios.

Cuando las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, se posibilitará por parte de la empresa y, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, flexibilizar los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo.

Artículo 44. Calendario laboral.

Se establecerá a finales de cada año entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral correspondiente al año siguiente, manteniendo la posibilidad, siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, modificaciones en el disfrute de los días festivos. Este calendario deberá quedar expuesto en lugar visible para conocimiento general del mismo.

Artículo 45. Disfrute de las fiestas locales.

Para la determinación del disfrute de las fiestas locales y, teniendo en cuenta la disparidad del origen de los trabajadores y las condiciones organizativas del trabajo, se tomará como criterio que, para cada trabajador, se disfrutarán las propias de su municipio de origen, quedando plasmada esta circunstancia en el calendario laboral del año.

En este caso, los trabajadores contratados por sustituciones u otras circunstancias temporales, se someterán a las fiestas locales de Bollullos de la Mitación.

Artículo 46. Vacaciones.

Se establece un régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal de treinta días naturales. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a

septiembre, según calendario acordado con los representantes de los trabajadores.

El resto del periodo vacacional se elegirá voluntariamente por cada trabajador a lo largo del resto del año.

Para la elaboración del calendario laboral y, debido a la idiosincrasia del trabajo desarrollado, se tomará como criterio básico el que sean un máximo de dos trabajadores los que coincidan en un mismo periodo vacacional, independientemente de la duración de este.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

El salario correspondiente al periodo vacacional será retribuido conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.

El personal con derecho a vacaciones; que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

8. Régimen disciplinario.

Artículo 47.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 48.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 49. Se consideran faltas leves las siguientes.

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 50. Se considerarán faltas graves las siguientes.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.

- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Artículo 51. Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta

desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

m) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

o) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

p) El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

q) El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

r) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 52.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 53.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 54.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos.

a) Faltas leves: 3 meses.

b) Faltas graves: 6 meses.

c) Faltas muy graves: 1 año.

9. Seguridad y salud laboral.

Artículo 56. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2.004 de 30 de enero y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo; se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de

gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- b) Evitar los riesgos.
- c) Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- d) Combatir los riesgos en su origen.
- e) Tener en cuenta la evolución técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 57. Ropa de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo al ingreso en la empresa será provisto de un uniforme, ya sea de verano o de invierno.

Estos serán renovados anualmente en estas fechas que se indican y con las siguientes prendas:

- a) Uniforme de verano: dos pantalones y dos camisas.
- b) Uniforme de invierno: dos pantalones, dos camisas y dos chalecos.

Complementariamente se entregarán cada dos años una prenda impermeable de abrigo.

También se entregarán cuando se necesiten, previa entrega del material deteriorado, botas de seguridad, guantes de trabajo y trajes de agua.

Alcalá de Guadaíra a 15 de marzo de 2012. Don Bartolomé de la Rosa Alonso, don Pedro Caraballo Bello, don José Hurtado Quirós, don Agustín Martínez de la Orden.



Anexo

Grados de consanguinidad y afinidad

	Primer grado	Segundo grado
		Abuelos
	Padre-madre	
Trabajador - cónyuge	Hermanos	
	Hijos	
		Nietos