



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA DEL PUERTO DE MÁLAGA (AUTORIDAD PORTUARIA) ACTUALMENTE OSTENTADA POR LA EMPRESA ASEO URBANO MEDIO AMBIENTE , SOCIEDAD LIMITADA

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Aseo Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Limitada, código de convenio 2906041, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, con fecha 09/02/03, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

2 . º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3 . º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial ” de la Provincia .

Málaga, 9 de febrero de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado:

Isabel Muñoz Durán.

Convenio Colectivo del personal de la contrata de limpieza del Puerto de Málaga (Autoridad Portuaria) actualmente ostentada por la empresa Aseo Urbano Medio Ambiente , Sociedad Limitada

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio afecta a todo el personal fijo, eventual, interino y contratado que preste sus servicios en la contrata de limpieza del puerto de Málaga, (Autoridad portuaria), la cual ostenta actualmente la empresa Aseo Urbano Medio Ambiente, Sociedad Limitada.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio extenderá sus efectos desde el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 3. Prórroga



El presente convenio se prorrogará automáticamente, siempre y cuando la concesionaria sea Aseo Urbano Medio Ambiente, Sociedad Limitada o cualquier otra empresa perteneciente al mismo grupo de empresas, por el mismo tiempo de vigencia que los sucesivos convenios de limpieza de edificios y locales de la provincia de Málaga, revisándose con una subida cada año sobre todos los conceptos retributivos igual al porcentaje de subida que experimente cada año el mencionado Convenio.

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que, las condiciones actuales que viniesen disfrutando los trabajadores/as afectado por el presente convenio que impliquen globalmente condiciones mas beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores/as que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5. Clasificación Profesional

Los trabajadores sujetos al presente convenio se clasifican en los grupos y categorías siguientes:

GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO

Personal directivo. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en algunas o todas sus fases.

Jefe de personal. Es el que, a las ordenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad la captación, selección y admisión del personal y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquella.

Técnico Titulado. Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de grado, superior, medio o enseñanza media laboral o profesional .

Grupo II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo. Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Cajero. Es el que, con o sin empleados a sus ordenes, realiza, bajo su responsabilidad, los cobros pagos generales de la empresa.





Oficial Administrativo de primera. Empleado que actúa a las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial Administrativo de segunda. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajo de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativos. Es el empleado que dedica su actividad a las operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Grupo III: PERSONAL DE MANDO INTERMEDIOS

Encargado General. Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humana, publicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa , y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores. Coordina el trabajo de los supervisores de zonas y sector, transmitiendo a los mismos las ordenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Supervisor o encargado de zona. Es el que, a las ordenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o mas encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

Supervisor o encargado de sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargado de grupo o edificio, siendo sus funciones especificas las siguientes:

1.º Organizar el personal que tenga a sus ordenes de forma que sus rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando las fatigas de los operarios.

2.º Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3.º Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal a su cargo, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Encargado de grupo o edificio. Es el que tiene a su cargo el control de diez o mas trabajadores, siendo sus funciones especificas las siguientes:



1.º Organizar el trabajo del personal que tenga a sus ordenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.

2.º Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpiezas y la buena utilización de los mismos.

3.º Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal a su cargo, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicios o de cualquier índole que se produzca.

4.º Entrar dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzca.

Responsable de equipo. Es el que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de la jornada realizará las funciones de operario de limpieza.

Grupo IV: PERSONAL OBRERO

Especialista. Es aquel trabajador o trabajadora, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinarias industriales (no electrodomésticos), propios y adecuados para la limpieza en general, y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor-operario de limpieza. Es quien estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realice indistintamente las tareas propias del operario de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajos, o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales, o transporte en general.

Operario especializado. Es quien realiza funciones concretas y determinadas propias de empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin



embargo, cierta práctica y especialización, así como atención a trabajo que implique peligrosidad o riesgo.

Operarios de limpieza. Son quienes, ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso domésticos, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevara cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Operarios de limpiezas exteriores y viarias. Son los trabajadores/as encargados de ejecutar labores de limpieza en general de las zonas exteriores y viarias, como barrido, regado con agua, retirada de todo tipo de basuras, limpiezas de arquetas, limpieza de railes del tren y cualquier otra tarea de limpieza en las zonas de viarias y exteriores.

Estas labores de limpieza se realizarán tanto manualmente, como con útiles, maquinarias y vehículos.

Si el trabajador/a para este tipo de limpieza tuviera que conducir vehículos, tendrá que estar en posesión del carnet de conducir correspondiente a dicho vehículo, y si el vehículo es superior a 3.500 kilogramos, tendrá derecho a un complemento salarial de 60 euros.

Aprendiz. Es el trabajador mayor de 16 años, vinculado a la empresa por un contrato que tiene por objeto la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado.

La enumeración de categorías indicadas anteriormente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener prevista todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren. Por otra parte, tendrán que asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con la misma, los nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos especialmente.

Los distintos cometidos y funciones asignados a cada categoría profesionales su correspondiente definición son enunciativas, estando obligado todo trabajador a cumplir con las instrucciones recibidas relacionadas con su contrato de trabajo, siempre dentro de los cometidos de su categoría profesional, entre los que se incluyen la limpieza y mantenimiento de los útiles, máquinas, materiales que le sean asignado para su trabajo, y aquellos otros cometidos relacionados o derivados con los anteriores, siempre dentro de la jornada laboral.

Artículo 6. Trabajo de Superior e Inferior Categoría

Desde el momento que exista en dicha empresa un trabajador que realice todas las funciones específicas determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en un periodo de un año, adquirirá la categoría profesional del puesto desempeñado, una vez transcurra el plazo indicado, sin perjuicio que desde el momento que desempeñe dichas funciones será remunerado con la retribución propia de esa categoría superior fijándose dicha remuneración en la nómina correspondiente.

Para una categoría profesional determinada o bien por necesidades urgentes de acumulación de trabajo, exigencias de mercado o imprevisible o acumulación de tareas, si el empresario precisara designar a un trabajador/a tareas correspondientes a categorías inferiores o que implique un cambio de puesto de trabajo, lo podrá llevar a cabo mientras dure estas si se prueban fehacientemente las circunstancias que lo motivan, pero el trabajador/a mantendrá siempre la categoría propia suya y las retribuciones a ella correspondientes.

Artículo 7. Periodo de Prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de los siguientes para cada grupo profesional:

A) Personal directivo y técnico:	6 meses
B) Personal de mando intermedio:	1 mes
C) Personal administrativo:	30 días
D) Personal obrero y oficios varios:	15 días

Transcurrido dicho periodo de prueba se computará a efectos de antigüedad dicho periodo.

Artículo 8. Contratos de trabajo eventuales e interinos y aprendices Trabajadores eventuales. Son los admitidos para realizar una actividad temporal o esporádica en la empresa cuya duración no exceda de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

En el contrato, que será siempre por escrito, deberán expresarse las causas determinantes y su duración. Si el trabajador continuase prestando sus servicios adquirirá automáticamente la condición de fijo discontinuo.

Rescindido el contrato eventual no podrá admitirse otro trabajador eventual para el mismo trabajo, hasta haber transcurrido tres meses de la rescisión del contrato



del anterior trabajador.

Trabajadores interinos. Son aquellos que se contratan por un tiempo determinado para sustituir a otro con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificándose siempre el nombre del sustituido.

El contrato de interino se hará siempre por escrito y será visado por la oficina de empleo correspondiente.

Artículo 9. Adscripción de Personal

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior respecto de los siguientes empleados:

Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad en la empresa mínima de tres meses.

Los mecanismos de la subrogación serán los siguientes:

a) El centro u organismo comunicará al contratista saliente, 10 días antes de la terminación del contrato, la denominación y dirección del entrante.

b) A su vez, la empresa entrante deberá notificar a la saliente su condición de nueva adjudicataria del servicio o contrata dentro de los 10 días siguientes a tal adjudicación. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades se subrogará en los derechos y obligaciones de todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

c) La empresa saliente deberá acreditar a la entrante fehacientemente, en el plazo de 8 días hábiles, los datos y documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento que se produzcan la subrogación de la nueva adjudicataria.

d) De ninguna forma de producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

e) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que afecta, centro y organismo, empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a 2 meses. Dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Es de aplicación lo previsto en este artículo, aun cuando se produzca un cambio de ubicación del lugar de trabajo objeto de los servicios de limpieza dentro de la misma localidad, por traslado de la sede de la empresa destinataria de la limpieza, con clausura del lugar anterior donde se prestaban los servicios.

Únicos documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la seguridad social.
- Fotocopias de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopias de los Tc 1 y Tc 2 de cotización a la Seguridad Social, de los últimos 4 meses.
- Copias de los contratos de trabajo
- Relación de personal, en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, tipo de contrato de trabajo, importe de la totalidad de las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole que venga cobrando el trabajador, con desglose de conceptos.

Copia de documentos que acrediten y certifiquen a la empresa entrante que los trabajadores están totalmente al corriente del cobro de todas las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole devengadas del anterior contratista. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular. La falta de este documento puede sustituirse por la declaración por escrito del trabajador de estar al corriente en sus percepciones salariales y retributivas, y no tener nada que reclamar a la empresa entrante, la cual quedará eximida de toda responsabilidad.

Si no se diera cualesquiera de las circunstancias anteriores citadas, o no se aportaran los documentos pertinentes, los trabajadores que estuviesen desempeñando su trabajo en el centro no quedarán desvinculados laboralmente de la empresa saliente, a la que seguirán perteneciendo jurídicamente a todos los efectos, a menos que por el interés de los trabajadores se llegue a un acuerdo con la empresa entrante, de seguir trabajando en ese centro, en los términos y condiciones que fijen las partes.



Artículo 10. Ingresos, Asensos, Ceses, Plantilla y Escalafones

Los ingresos, asensos, ceses, plantilla y escalafones se realizarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las normas recogidas en el presente convenio.

Ingresos. La dirección de la empresa podrá realizar las pruebas de ingreso que considere oportunas, esencialmente en cuanto se refiere a la aptitud, clasificará el personal con arreglo a las funciones para cuyo desempeño hubiesen sido contratado.

La dirección de la empresa informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los puestos a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo los representantes hacer las sugerencias que en su caso consideren al respecto.

Se informará por escrito igualmente de las pruebas a realizar y del resultado final.

Asimismo tendrán derecho perfectamente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieran desempeñado o desempeñase funciones en la empresa con carácter temporal, a la satisfacción de aquella.

La dirección de la empresa podrá designar el ingreso de nuevos trabajadores, sin que sea necesario los requisitos mencionados anteriormente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva, en los casos de incapacidad temporal y licencias retribuida.

Ascenso. Las vacantes que se produzcan en las categorías del personal Directivo y Técnico, Jefe Administrativo y Encargado/a General, se cubrirán libremente por la empresa.

En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan se cubrirán por un sistema mixto concurso-examen que se valorará a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo, convocado previamente junto con unas bases elaboradas por la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores. Del tribunal calificador de las pruebas tendrá que formarse a partes iguales entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el caso de que ninguno de los concursantes supere el nivel mínimo señalado por el tribunal, la empresa podrá contratar libremente fuera del personal de ella, a un trabajador para dicho puesto de trabajo, siempre que el mismo supere un examen similar al anterior.

Cese. El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con los siguientes plazos de preaviso, según su categoría:

- Personal directivo y técnico: dos meses



- Personal administrativo y mando intermedios: un mes
- Resto de personal: Quince días

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar al trabajador el salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, durante los últimos diez días del plazo indicado.

Si la empresa recibe el preaviso con la antelación indicada, vendrá obligada a liquidar a final del plazo del aviso la liquidación total.

El incumplimiento de esta obligación empresarial dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días por cada día de retraso en la liquidación, siempre que el trabajador haya preavisado con la antelación debida.

El cese del personal eventual y del interino o de cualquier otro de duración determinada en los plazos previstos, no exige preciso ni da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

En cuanto a los despidos, se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores y la legislación aplicable en todo momento.

Plantillas y escalafones. Todas las empresas comprendida en el presente convenio vienen obligadas a confeccionar, a efectos meramente indicativos e informativos, las plantillas de su personal fijo, una vez al año, señalando el numero de trabajadores fijos que comprenden cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupo y subgrupo.

Las plantillas se confeccionaran cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesiva.

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada una de sus trabajadores:

- a) Nombre y Apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
- d) Categoría profesional.
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f) Número de orden.





Dicho escalafón deberá publicarse en el tablón de anuncios de la empresa en el mes de marzo de cada año.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de veinte días, debiendo ser contestada por ésta en el mismo periodo de tiempo, y contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, queda libre la vía jurisdiccional.

Artículo 11. No Discriminación en las Relaciones Laborales

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de la edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Jornadas de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 12. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima será de 37 horas semanales.

Será respetada cualquier jornada inferior que tuviese implantada cualquier empresa.

Se establece el disfrute de media hora para el bocadillo, para todos los trabajadores que realicen jornada continuada, estableciéndose igualmente que la media hora referida se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 13. Horas Extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con la norma, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario base que corresponde a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Artículo 14. Enfermedad I.T. y Accidente

En caso de incapacidad temporal durante el tiempo de hospitalización, aunque sea enfermedad común, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base y antigüedad y plus de convenio a partir del primer día de dicha situación hasta su incorporación al trabajo, excepto por maternidad.



En caso de incapacidad temporal cuando no exista hospitalización la, la empresa abonará a sus trabajadores/as el complemento salarial hasta cubrir el 100% del salario base, antigüedad, plus convenio, a partir del 27º día hasta el año, en dicha situación. los tres primeros días se cobrará el 60% de la base de cotización.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad y plus de convenio a partir del primer día de dicha situación.

Artículo 15. Maternidad

A las trabajadoras en situación de embarazo, las empresas les facilitarán un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la ley para su ocupación en el puesto de trabajo normal (entendiéndose después de dar a luz y finalizada la situación de I.T.).

Artículo 16. Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales ininterrumpido, retribuidos con el salario base, antigüedad y plus de convenio y se disfrutará preferentemente entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Artículo 17. Descanso Semanal

Todo personal disfrutará de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

Artículo 18.

Terminación de una jornada y comienzo de otra Entre la terminación de una jornada y comienzo de otra deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales como extraordinaria.

Artículo 19. Licencias

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o registro pareja de hecho.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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 a su compensación económica.

E) Tres días de asuntos propios, avisando a la empresa con al menos 48 horas de antelación, y no podrá coincidir mas de un trabajador por día haciendo uso de esta licencia en el centro de trabajo, en caso de coincidir las solicitudes para los mismos días, tendrá derecho a la licencia el primero que la solicitó, los representantes de los trabajadores deben de ser informados previamente a la solicitud.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc. , que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.

Artículo 20. Excedencias

Las excedencias podrán ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un período no menor de seis meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. No obstante, el trabajador que solicite y disfrute de una excedencia voluntaria de seis meses de duración tendrá derecho a la incorporación automática con derecho a conservar su puesto de trabajo y su centro, en las mismas condiciones anteriores a la solicitud de excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador en excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 21. Trabajos Nocturnos

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas; percibirán un plus de nocturnidad con un incremento del 31,50% sobre el salario base.

Artículo 22. Permiso para Concurrir a Examen

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos a exámenes serán retribuidos.

Retribuciones

Artículo 23. Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio, se compondrán del salario base más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se recogen.

Artículo 24. Aumento Salarial

Los trabajadores afectados por este convenio, percibirán un incremento salarial por todos los conceptos económicos, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2003 consistente en un aumento del IPC Real que determine el Instituto Nacional de Estadísticas del año 2002 más un punto.

Los pinches aprendices menores de dieciocho años, cobrarán el sueldo base, el plus de transporte y plus de convenio.

Artículo 25. Anticipos a Cuenta del Salario

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario.

Artículo 26. Retribución para Ambos Sexos

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.



Artículo 27. Antigüedad

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados en dichas empresas, consistirán en el abono de trienios al 4% cada uno. Servirá de base para hallar su importe el salario consignado para cada categoría profesional sobre su actualización cuando éste se produzca.

Artículo 28. Plus de Transporte

Se establece este plus de transporte de recorrido que no supere el extrarradio, a razón de los importes que para cada categoría figuran en los anexos I y II, para el año 2003, que se cobrará por todos los trabajadores en todos los meses, tanto en jornada completa como en jornada parcial si esta es igual ó superior al 50 % de la misma, aclarando que este plus lo cobrarán todos los trabajadores de la empresa; asimismo el transporte que se origine por el desplazamiento del centro de trabajo al extrarradio, será abonado aparte por la empresa a los trabajadores afectados.

Artículo 28. bis. Plus de mantenimiento de prendas de trabajo

Este plus esta destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo que dispone el articulo anterior, que se cobrará por todos los trabajadores en todos los meses, tanto en jornada completa como en jornada parcial, aclarando que este plus lo cobrarán todos los trabajadores de la empresa, a razón de las cuantías que figuran en los anexo I y II, para el año 2003.

El referido plus no se computará en la base de cotización de acuerdo con el artículo 109.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, RDL 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 29. Plus de Convenio

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de plus de convenio, a razón de las cuantías que figuran en los anexos I y II, para el año 2003, que se cobrará todos los meses.

Artículo 30. Reposición de Prendas de Trabajo

Las empresas afectadas por este convenio, facilitarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo al año para la realización del trabajo, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo.

Artículo 31. Reconocimiento Médico

Todo personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico todos los años. Si por algún motivo, la empresa no tuviesen médico, todos los gastos originados serán por cuenta de la empresa, dentro de la jornada laboral.



Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán las siguientes:

Navidad: Treinta días de salario base más antigüedad.

Julio: Treinta días de salario base más antigüedad.

Beneficio: La paga de beneficios será de treinta días de salario base más antigüedad.

La paga de beneficios se abonará desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de cada año.

Bolsa de vacaciones: la empresa pagara a todos los trabajadores/as afectado por el presente acuerdo una paga denominada bolsa de vacaciones cada año, por la totalidad de los conceptos retributivos de un mes completo de trabajo normal, excepto el plus de transporte, esta paga se cobrará en el mes de mayo.

Artículo 33. Horas Sindicales

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

Hasta cien trabajadores:	30 horas
De ciento un trabajadores a doscientos cincuenta:	35 horas
De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores:	40 horas
De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores:	45 horas
De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante:	50 horas

El delegado sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de treinta horas sindicales como mínimo.

Artículo 34. Asamblea de Trabajadores

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. Seguridad e Higiene

Se deberán tomar las medidas previstas en el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

Se nombrará a un delegado de prevención de riesgo como marca la propia Ley,



que tendrá el mismo crédito Horario sindical que los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa.

Artículo 36. Comisión Paritaria

Se constituye a efectos de aplicación e interpretación del presente convenio, una comisión paritaria integrada por parte de la empresa por un miembro, y por parte social de un representante de los trabajadores de UGT, cada representación podrá asistir a las reuniones acompañadas por dos asesores como máximo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Artículo 37. Garantías Sindicales

Se reconocen las actuales legales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modifique.

Artículo 38. Aplicación de Disposiciones de Carácter General

Tanto la empresa como los trabajadores, en todo lo no previsto de forma expresa en este convenio, estarán a lo que concretamente regule el Convenio Provincial de Limpieza de Edificio y Locales de Málaga, como indica en su Clausula Adicional.

Artículo 39. Electores y Elegibles

Serán electores todos los trabajadores mayores de 18 de años, siempre que hayan pasado el periodo de prueba.

Elegible será todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

Artículo 40. Cuotas Sindicales

La empresa, previa petición por escrito de los trabajadores descontarán de sus nóminas las cuotas sindicales que las entregarán a los respectivos sindicatos.

Artículo 41. Póliza de Seguros

En caso de invalidez o muerte por accidente laboral, se establece una indemnización de un millón y medio y un millón respectivamente, que irá a cargo de una póliza de seguros que deben tener contratada la empresa. La empresa tendrá concertada una póliza de seguro por importe de un millón de pesetas por cada trabajador para los supuesto de jubilación anticipada a causa de enfermedad laboral. En el supuesto de que la empresa no tuviese cubierta dicha póliza, en el caso de siniestro o la circunstancia expuesta anteriormente, se verá obligado a abonar al trabajador/a o derechohabientes la cantidad de dos millones de pesetas.

Artículo 42. Cláusula de Descuelgue

En referencia a que la empresa pudiera alegar la situación de déficit o pérdidas económicas, comunicarán tal extremo al Delegado Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, quien dará traslado de la situación a los firmantes del presente convenio), al objeto de asesoramiento de la parte Social desde la solicitud del inicio del proceso de la petición de descuelgue.

Esta comunicación deberá producirse por escrito, entregando la documentación que acredite tal extremo de déficit o pérdida. El citado descuelgue si procede, tendrá la vigencia del artículo 4 del presente convenio, afectando tan sólo a los conceptos salariales, hallándose la empresa afectada por el contenido normativo establecido en el resto del convenio de la contrata de Limpieza del centro de trabajo del puerto de Málaga en general.

Artículo 43. Ayuda por Jubilación

La empresa concederá una ayuda de jubilación a los trabajadores/as con al menos 10 años de antigüedad, afectado por este acuerdo por jubilación que será lo siguiente:

Jubilación a los 63 años:	seis mensualidades
Jubilación a los 64 años:	cinco mensualidades
Jubilación a los 65 años:	cuatro mensualidades

Artículo 44. Ayuda Escolar

La empresa abonará cada año en el mes de septiembre en concepto de ayuda escolar 24 euros por hijo hasta los 16 años de edad, siempre que se acredite certificado de escolaridad.

ANEXO I

Tabla salarial mensual para el año 2003 con efectos de 1 de enero de 2003

	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Plus mantenimiento
PERSONAL TITULADO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.062,61	57,14	64,67	7,85
TITULADO GRADO MEDIO	884,34	57,14	64,67	7,85
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE ADMVO 1.º	747,92	57,14	64,67	7,85
JEFE ADMVO 2.º	721,70	57,14	64,67	7,85
OFICIAL ADMVO 1.º	656,50	57,14	64,67	7,85
OFICIAL ADMVO 2.º	643,22	57,14	64,67	7,85
AUXILIAR ADMVO	630,22	57,14	64,67	7,85



PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS				
ENCARGADO GENERAL	680,07	57,14	64,67	7,85
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	666,47	57,14	64,67	7,85
RESPONSABLE DE EQUIPOS	652,85	57,14	64,67	7,85
PERSONAL SUBALTERNO				
ORDENANZA	617,16	57,14	64,67	7,85
PERSONAL OBRERO				
ESPECIALISTA	636,73	57,14	64,67	7,85
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	636,73	57,14	64,67	7,85
PEON LIMPIADOR/A	617,16	57,14	64,67	7,85
PERSONAL OBRERO EXTERIOR Y VIARIAS				
OPERARIO DE LIMPIEZA	617,16	57,14	64,67	7,85
PLUS CONDUCTOR MAS DE 3.500Kg	60,00			

ANEXO II

Tabla salarial anual 2003 con efectos de 1 de enero de 2003

	Retribución anual
PERSONAL TITULADO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	19.344,72
TITULADO GRADO MEDIO	15.689,98
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE ADMVO 1.º	13.507,26
JEFE ADMVO 2.º	13.087,74
OFICIAL ADMVO 1.º	12.044,54
OFICIAL ADMVO 2.º	11.832,06
AUXILIAR ADMVO	11.624,06
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS	
ENCARGADO GENERAL	12.421,66
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	12.204,06
RESPONSABLE DE EQUIPOS	11.977,14
PERSONAL SUBALTERNO	
ORDENANZA	11.415,10
PERSONAL OBRERO	
ESPECIALISTA	11.728,22
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	11.728,22
PEON LIMPIADOR/A	11.415,10
PERSONAL OBRERO EXTERIOR Y VIARIAS	
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	11.415,10



Aseo Urbano Medio Ambiente (Puerto de Malaga)

BOP 85, 07 de mayo del 2003

Página 20 de 20

