

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa FCC y ERS-UTE para la Contrata de Los Palacios y Villafranca (Código: 4104552), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la empresa FCC y ERS-UTE para la Contrata de Los Palacios y Villafranca, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-07.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 6 de febrero de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

DEL CONVENIO COLECTIVO

En Los Palacios a 24 de octubre de 2005.

En el día de hoy, en el local situado en Los Palacios, correspondiente a la UTE ERS, S.A. - FCC, S.A., se han reunido las representaciones social y empresarial, y quedan constituidas de la siguiente manera:

Representantes de la empresa:

D. Francisco Cifuentes Santiago.

D. Emilio García Navarro.

D. Rafael Regalón López.

D. Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

Representación social:

D. Miguel Fernández Domínguez.

D. Diego García Cebrión.

D. Manuel Cabrera Alcázar.

Ambas representaciones se reconocen capacidad y legitimación suficiente para negociar el Convenio Colectivo del personal adscrito al servicio que realiza la UTE FCC-ERS mediante concesión del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios, quedando constituida la Comisión Negociadora del mismo de la forma reseñada anteriormente, iniciando la negociación del mismo.

Así, se procede por la parte social a la entrega de la plataforma del futuro Convenio.

A continuación, y tras las oportunas deliberaciones, se han tomado los siguientes

Acuerdos:

1º SECRETARIO: La condición de Secretario la ostentará D. Álvaro Mollinedo Gómez- Zorrilla.

2º ASESORES: Se acepta la asistencia a las negociaciones de un asesor por cada representación

3º NEGOCIACIONES: El calendario de la negociación queda fijado de la siguiente manera: En cada reunión se fija la siguiente.

Los anteriores acuerdos se han tomado por unanimidad de ambas representaciones.

Tras todo ello se procede a levantar la sesión, las dos representaciones en pleno, y a las 13.00 horas, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

ACTA FINAL MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

Representantes de la empresa:

- D. Francisco Cifuentes Santiago.
- D. Emilio García Navarro.
- D. Rafael Regalón López.
- D. Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

Representación social:

- D. José Figueroa Alacid.
- D. Miguel Fernández Domínguez.
- D. Diego García Cebrión.
- D. Manuel Cabrera Alcázar.

En Los Palacios, siendo las 19.00 horas del 19 de diciembre de 2005, reunidas las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal adscrito al servicio que realiza la UTE FCC-ERS mediante concesión del Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios, con la asistencia de las personas relacionadas anteriormente.

Se llega al acuerdo final en los siguientes términos:

1º Se aprueba y firma, por unanimidad, el texto del Convenio Colectivo antes citado, siendo su vigencia para los años 2005, 2006 y 2007.

2º Se acuerda dirigirse a la Autoridad Laboral a efecto de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo, facultando a D. Rafael Regalón López para



que realice las gestiones legales ante los organismos pertinentes, para su registro en el plazo máximo de diez días.

3º Las partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad para negociar, aprobar y firmar el referido Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se dan por finalizadas las negociaciones con los acuerdos antes citados, firmando las partes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO FCC Y ERS UTE PARA LA CONTRATA DE LOS PALACIOS Y VILAFRANCA PARA LOS AÑOS 2005 2006 Y 2007

Capítulo preliminar. Cláusulas obligacionales.

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.

1. Por la empresa:
2. Por la Sección Sindical de Unión General de Trabajadores. (U.G.T.):
3. Las partes se reconocen capacidad suficiente y legitimidad para negociar y firmar el referido convenio colectivo.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales de la empresa FCC-ERS UTE con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y otros, que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
2. El presente convenio se aplicará a los términos de Los Palacios y Villafranca no pudiendo la empresa trasladar al trabajador a cualquier otro término, excepto acuerdo mutuo con la misma y previa comunicación al representante de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal y prórroga.

1. La duración del convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero



del 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, entrando en vigor el día de su firma, si bien los conceptos económicos serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005 y se abonaran en una única paga las diferencias retributivas de los conceptos salario base complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo respecto lo que se venía percibiendo en el 2004 por salario base complemento de destino y complemento específico, multiplicado por 14 mensualidades (correspondiente a lo que corresponde por atrasos para el 2005)

El resto de los conceptos y para años siguientes será lo estipulado en tablas anexas.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo se prorrogará por períodos anuales si no mediase denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá formularse con al menos un mes de antelación a la fecha en que finaliza el mismo.

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como salarial, forman un todo orgánico e indivisible.

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

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria y de seguimiento estará compuesta por cuatro componentes:

- **Dos representantes de la empresa, que serán:** Rafael Regalón López, Álvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

- **Dos representantes de los trabajadores, que serán:** Manuel Cabrera Alcázar, Miguel Fernández Domínguez.

Las atribuciones son las que se indican a continuación:

a) Interpretación de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de los problemas que se deriven de la aplicación del presente



Convenio.

d) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

2. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del presente Convenio se someterá previamente a informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

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

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

5. Ambas partes acuerdan antes de iniciar cualquier acción o conflicto colectivo o individual asistir a un acto previo de conciliación en Sercla de Sevilla.

Artículo 6. Remisión.

En todo lo no estipulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del sector.

Capítulo II. Retribuciones económicas.

Artículo 7. Salarios y anticipos.

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

2. Todo trabajador de la empresa tendrá derecho a percibir, siempre que lo solicite durante los diez primeros días de cada mes, una cantidad de 300 euros a cuenta de los salarios a percibir en ese mes.

Artículo 8. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. Se abonará en doce mensualidades (las correspondiente a cada mes, incluida vacaciones) más las paga extras

Artículo 9. Complemento categoría.



Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán mensualmente en concepto de complemento de categoría una remuneración fija en función de la categoría que tiene asignada que ocupa y categoría profesional. Se abonará en doce mensualidades (las correspondiente a cada mes, incluida vacaciones) más las paga extras.

Artículo 11. Plus de distancia y transporte.

1. Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que se haya de recorrer desde su domicilio al centro. Su cuantía se fija en las tablas salariales anexas. Su abono será en doce mensualidades

Artículo 12. Complemento de puesto de trabajo.

Los trabajadores afectos a este Convenio percibirán una cantidad mensual en concepto de complemento de puesto de trabajo Este complemento retribuye el desempeño del puesto de trabajo incluyendo la toxicidad peligrosidad y penosidad inherentes al mismo, cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. Se abonará en doce mensualidades (las correspondiente a cada mes, incluida vacaciones) más las paga extras.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que trabajen entre las 21 horas y las 6 de la mañana percibirán una cantidad fija por los trabajos realizados durante el mes, cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. El trabajador que de forma no habitual no realice trabajos nocturnos, cuando los realice se le abonará las noches trabajadas de forma proporcional a lo estipulado en tablas anexas sobre un cálculo para 24 noches al mes.

Artículo 14. Plus por trabajos en días festivos.

Los trabajadores percibirán una cantidad fija mensualmente por trabajos en festivos independientemente de su realización o no, si bien será obligatoria su realización cuando por la actividad normal del trabajo lo requiera.

Cuando al trabajador le coincida el día de descanso con un día festivo trabajado, dentro de los 14 festivos oficiales de la localidad, tendrá derecho a un día más de descanso que deberá descansar lo antes posible y nunca después de 15 días desde que lo realice.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año.

1. Paga de Verano. Consistente en 30 días de salario base, complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo, que será abonada con la nómina del mes de junio. El devengo será semestral, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

2. Paga de Navidad. Consistente en 30 días de salario base, complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo que será abonada del 15 al 20 de diciembre. Y el devengo será semestral, del 1 julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 16. Incremento salarial.

Para el año 2005, se abonaran todos los conceptos retributivos según lo especificado en el artículo 3 del presente convenio

Para el año 2006 y 2007, se incrementaran todos los conceptos retributivos según tablas anexas.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Valor hora:

1. Conductor de día: 9,38 euros.
2. Conductor de noche: 10,69 euros.
3. Oficial de 2ª conductor de día: 8,79 euros.
4. .Oficial de 2ª conductor de noche: 10,10 euros.
5. Peón de día: 8,5 euros.
6. Peón de noche: 9,52 euros.

Artículo 18. Personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con incapacidad disminuida por la seguridad social, tienen derecho a la modificación de las características de su puesto de trabajo o preferencia a ocupar otro de categoría similar o inferior, siempre que las posibilidades de la empresa de reubicarlo lo posibiliten y adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente. Ello no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un organismo determinado.

Artículo 19. Categoría profesional.

La plantilla estará compuesta por las siguientes categorías profesionales:



Jefe de Servicio.

Capataz.

Oficial 1ª Conductor.

Oficial 2ª Conductor.

Oficial mecánico.

Administrativo.

Peón.

Los puestos no cuantificados en el Anexo se valorarán mediante negociación de la empresa y el representante de los trabajadores, una vez que hayan sido cubiertos.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio venían desempeñando un puesto de trabajo determinado, seguirán desempeñando los mismos.

Los puestos no cuantificados en las tablas salariales Anexas se valorarán mediante negociación de la empresa y el representante de los trabajadores, una vez que hayan sido cubiertos.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio venían desempeñando un puesto de trabajo determinado, seguirán desempeñando los mismos.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Grupos profesionales:

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.



- Grupo de operarios.

Definición de grupo y de categorías profesionales:

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A. Grupo de Mandos Intermedios.

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Jefe de Servicio.
- Capataz.

A.1. Jefe de Servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A.2. Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, tiene a su cargo el mando sobre el resto del personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

B. Grupo de Administrativos.

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo.

B.1. Administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado al Director Técnico y/o Gerente, realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C. Grupo de Operarios.

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial 1ª Conductor.

- Oficial 2ª Conductor.
- Oficial Mecánico.
- Peón.

C.1. Oficial 1ª Conductor. En posesión del carné de conducir correspondiente y/o específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

C.2. Oficial 2ª Conductor. En posesión del carné de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones >de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas específicas propias del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras así como otras que no necesitan carné de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.3. Oficial Mecánico. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

C.4. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 20. Trabajos de superior categoría.

1. El personal que realice meramente las funciones de un puesto de trabajo de superior categoría, devengará las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercida, durante el tiempo que dure esta sustitución, debiendo ser abonada en nómina como trabajos de superior categoría.
2. El delegado de personal será informado por escrito de dichas situaciones.

3. A la hora de ascender de categoría, tendrá preferencia el trabajador que lleve más tiempo realizando trabajos de superior categoría y se tendrán en cuenta la antigüedad en la empresa.

Capítulo III. Jornadas, vacaciones y licencias.

Artículo 21. Jornada laboral.

Se establece una jornada fijada según se especifica:

- Año 2005: 40 horas semanales.
- Año 2006: 39 horas semanales.
- Año 2007: 38 horas semanales.

1. Este horario se repartirá en 6 jornadas semanales, con el respectivo día de descanso. Dicho día de descanso se dará dependiendo de las necesidades del servicio, dentro de la semana de trabajo articulando un sistema, de forma que permita que los trabajadores puedan descansar el mismo número de fines de semanas al año salvo excepciones cuando sea por necesidades puntuales del servicio. Este cuadrante deberá estar expuesto al principio de cada mes a fin de que todos los trabajadores sepan su jornada laboral en dicho mes.

3. Las jornadas serán ininterrumpidas de mañana, tarde o noche, siendo par el personal a tiempo completo de 6 horas y 30 minutos para el año 2006 y 6 horas y 20 minutos para el 2007. Dentro de dicha jornada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos en concepto de bocadillo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

4. Entre una jornada de trabajo y la siguiente deberá haber un mínimo de 12 horas consecutivas de descanso

Artículo 22. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de 31 días naturales. El período de vacaciones anuales serán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo excepciones.

En caso de que por necesidades del servicio el trabajador no pudiera disfrutar el mes de vacaciones en el periodo vacacional señalado se elaborara un cuadrante para que al menos todo el personal disfrute de 15 días como mínimo en estas fechas

2. La retribución será según tablas

3. De enero a marzo del año en que se deban disfrutar las vacaciones se

confeccionará el calendario de vacaciones, con un mínimo de 2 meses de antelación al inicio de las mismas.

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

- Quince años de servicio: 1 día hábil.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.
- Treinta años de servicio: 4 días hábiles.

5. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

6. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en periodos mínimos de siete días consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada Servicio.

7. En caso de que el trabajador una vez conocida la fecha de las vacaciones, este no pudiera disfrutarlas por estar de baja en ILT, por cualquier causa, disfrutará estas en otro periodo antes del 15 de enero del año siguiente.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

Primero. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público: 16 días naturales.

Segundo. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos: 1 día si es dentro de la provincia, y 2 días si es fuera de la misma.

Tercero. Por nacimiento adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos o hijas, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días, si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar

de un permiso sin retribuir de hasta tres meses de duración.

Cuarto. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares dentro del primer grado de parentesco por afinidad o consanguinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca dentro de la provincia, y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la misma.

Quinto. Cuando los afectados sean familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si el suceso se produce dentro de la provincia, y 4 días hábiles si el suceso se produce fuera de la provincia de residencia.

Sexto. Cuando los afectados fueran familiares dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 1 día si el suceso se produce dentro de la provincia, y 3 días hábiles si el suceso se produce fuera de la provincia de residencia.

Grados de consanguinidad y afinidad titular/cónyuge

| | | | | |
|---------------|------------|----------|----------|-------------|
| Primer grado | Padres | Suegros | Hijos | Yerno/Nuera |
| Segundo grado | Abuelos | Hermanos | Cuñados | Nietos |
| Tercer grado | Bisabuelos | Tíos | Sobrinos | Biznietos |
| Cuarto grado | Primos | | | |

Séptimo. Por traslado de domicilio: dos días naturales.

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

Noveno. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable

Décimo. Hasta 6 días laborables de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. Se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Undécimo. Los días 24 y 31 de diciembre el trabajador que tuviera que realizar los servicios en dichos días, estos servicios se harán en un horario especial a fin de que el trabajador pueda estar con su familia en los horarios normales de celebración durante las cenas de Navidad y Fin de Año.

El día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres, Patrón del sector, se

considerara festivo y, la empresa organizará por su cuenta una comida de convivencia para todos los trabajadores.

Duodécimo. Por asistencia a médicos y especialistas, el día de la visita, siempre que coincida dentro de su jornada de trabajo y durante el tiempo indispensable

Artículo 24. Excedencia.

Las excedencias se realizaran conforme a lo establecido y reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el convenio del sector así como en la legislación vigente.

Artículo 25. Normativa común para todas las excedencias.

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

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 26. Anticipos reintegrables.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta un máximo de 1.200 euros. Su devolución se hará a razón de 12 mensualidades iguales. Para cualquier otra cantidad, el trabajador se dirigirá al delegado sindical, a fin de que éste sea el que negocie la concesión de dicho anticipo, así como las condiciones del mismo con la empresa. Se dará en los quince días siguientes a la solicitud, salvo excepciones, y no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no sea reintegrado en su totalidad el anterior.

2. Todo lo dicho en este punto queda supeditado a que el contrato del trabajador sea como mínimo de un año. Si el contrato es inferior se hablará proporcionalmente de otras cantidades, según la duración del mismo.

Artículo 27. Seguro de vida.

La empresa contratara un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez en cualquiera de sus grados derivadas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional, garantizando individualmente un capital de 20.000 euros. En todo caso, la empresa se obliga al pago de la citada cantidad en caso de que esta no se hiciera efectiva por la compañía aseguradora. Esta póliza entrara en vigor a partir del 1 de enero de 2006.

Artículo 28. Complemento durante la incapacidad temporal.

Desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad laboral transitoria por intervención quirúrgica y en este último caso solo el tiempo que dure la hospitalización la

empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones, sin ser penalizadas las pagas extraordinarias, hasta 12 meses prorrogables hasta otros 6 meses, procediendo en estos casos a realizar las gestiones oportunas para su jubilación anticipada.

Artículo 29. Garantías.

1. Por la empresa se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las cotas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser la empresa la demandante.

2. La empresa garantizará la adscripción del trabajador que preste su servicio como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, al mismo tiempo que le garantizará su categoría profesional y salario, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, o negligencia o mala fe del trabajador.

3. Ayudas. Se establece una ayuda para prótesis de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica y farmacéutica a cargo de él, con las normas siguientes:

- **Prótesis y gafas.** Los trabajadores que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica y factura, recibirán siempre y cuando estos gastos no sean cubiertos por la seguridad social, el valor de las prótesis indicadas hasta un tope máximo de 100 euros por año por cada beneficiario. Esta ayuda será abonada a la presentación de las facturas correspondientes.

- **Ayuda para disminuido.** Ayuda básica mensual consistente en el abono de la cantidad de 60 euros mensuales por cada hijo a cargo del trabajador afectado por una minusvalía física o psíquica en grado igual o superior al 65%. La determinación del grado de minusvalía deberá acreditarse por el trabajador interesado, mediante certificado expedido por el órgano competente del Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.) u órgano competente

Artículo 30. Vestuario.

1. La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y la función que se realice, así como calzado. Se establece con carácter general una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

2. Se establece la obligatoriedad de utilizar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está uniformado. A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como herramienta de trabajo cuando afecte a las condiciones de seguridad e higiene del desempeño del puesto de trabajo. El vestuario será el siguiente:

- **VERANO.** 2 camisas de manga corta, un pantalón y unas zapatillas

- **INVIERNO.** 2 camisas de manga larga, un pantalón, una chaquetilla, un jersey y unas zapatillas. (Para los conductores deberán ser flexibles adecuadas a su trabajo).

Un anorak cada dos años. Un traje de agua cada dos años y botas de agua ligeras cada dos años.

3. Todas las prendas de trabajo irán provistas de reflectantes.

4. Todo lo previsto en materia de Seguridad e Higiene que no esté contemplado en el presente convenio, se regirá por lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y lo establecido en las leyes de seguridad vial, tráfico etc.

Capítulo V. Organización del trabajo.

Artículo 31. Subrogación del personal.

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

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.

Se estará conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo del sector de la limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados, según resolución del 12 de febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo, y publicada en el B.O.E. núm. 58, de 7 de marzo de 1996, al que nos remitimos, y además cualquier empresa o entidad pública adjudicataria de este servicio público, deberá respetar las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo estuviesen disfrutando los trabajadores en virtud de Convenio, contrato individual o pacto.

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones

legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podaran afectar a las condiciones pactadas en este convenio ,cuando consideradas las nuevas retribuciones o nuevas condiciones laborales en computo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en este. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose en los términos formas y condiciones pactadas.

Artículo 33. Contratación.

1. Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador.
2. Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador, copia diligenciada del mencionado contrato. El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.
3. Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de empresas de trabajo temporal.
4. De todo lo expuesto en el apartado se dará cumplida comunicación a los representantes de los trabajadores, con la antelación adecuada.

Artículo 34. Mantenimiento de los trabajadores adheridos al servicio de limpieza pública.

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio prestarán sus servicios dentro del término municipal de Los Palacios y Villafranca, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y previa comunicación al representante de los trabajadores (delegado-representante).
2. Si el trabajador resultase perjudicado por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, y con un máximo de doce meses o lo que establezca la legislación vigente en este tema, acogándose el trabajador a la más favorable.

Artículo 35. Ingresos y ascensos.

1. A la hora de ascender de categoría, tendrá preferencia el trabajador que lleve más tiempo realizando trabajos de superior categoría y se tendrá en cuenta y valorara la antigüedad en la empresa.

2. Los ingresos, siempre que sea posible, se podrán tener en cuenta a aquellos trabajadores que vienen realizando habitualmente las labores como contratadas durante las vacaciones, accidentes, enfermedad, etc.

De todo ello se informará al delegado de personal.

Artículo 36. Vacantes.

1. La Empresa vendrá obligada a cubrir los puestos de trabajo según necesidades que en cada momento requiera para los mantenimientos, limpieza de calles, plazas, y recogida de residuos sólidos, con los trabajadores de la plantilla. Asimismo, por razones de edad, condiciones físicas u otras que se dieran en la relación laboral, previo el informe correspondiente del facultativo de la Seguridad Social, se adaptará el puesto de trabajo que, con arreglo a dicho informe, le resultase al trabajador más idóneo, dentro de los existentes en plantilla.

2. La comisión laboral estudiará la necesidad del personal ante la ampliación de servicios que se produzcan en el casco urbano y su periferia, así como, por los servicios que se puedan producir.

Capítulo VI. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Artículo 37. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

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

Artículo 38. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.

A) Vigilancia de la salud/reconocimientos médicos.

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

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionado con su estado de salud.

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

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud

de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

a) Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento. Así mismo, todo trabajador tendrá derecho a solicitar la vacunación contra enfermedades infectocontagiosas debido a la naturaleza del trabajo, siempre y cuando los servicios médicos de empresa o prevención así lo determinen

b) El trabajador que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada 12 meses.

c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 40 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

B) Protección de la maternidad.

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

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

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

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

5. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes.

Artículo 39. Principios programáticos y normas específicas.

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

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

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

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

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

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

a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.

b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.

c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.

d) Efectuar análisis y toma de datos para determinar las condiciones laborales.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren dentro de sus competencias, siempre que así lo decida.

f) En caso de riesgos graves e inminentes se estará a lo estipulado para estos casos en la ley de riesgos laborales y otras...

9. Gozarán de hasta 20 horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los Delegados de Prevención en el caso de que no sean Delegados de Personal, en ambos casos, tendrán los mismos derecho y garantías que los mencionados Delegados de Personal.

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

11. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad. Asimismo, todos los camiones del servicio deberán estar provistos de un botiquín de primeros auxilios, del que se hará responsable el conductor, tanto de su mantenimiento como de su control.

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

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 40. Régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario este Convenio se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Y en el convenio general del sector

Capítulo VIII. Acción sindical en la empresa.

Artículo 41. Acción sindical en la empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 42. Delegados y Comité de Empresa.

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

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

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

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

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de la empresa, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias:

1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3. Planes de formación del personal.

4. Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

5. Ascensos y carrera profesional.

6. Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

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

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

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

g) El delegado de personal o miembros del comité de empresa Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 20 horas retribuidas mensuales

3. Se dispondrá de un tablón de anuncios para la inserción de la información sindical. Que facilitara la empresa.

Artículo 43. Garantías y derechos.



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

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

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

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

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

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

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

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

a) Traslados total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

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

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

6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de





trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

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

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

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

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

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

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

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

14. Deberá ser informado de las contrataciones de personal que se vayan a realizar

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

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

17. Ser oído el delegado de personal/miembros del comité de empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el

tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.

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

Artículo 44. Secciones Sindicales.

Los trabajadores asociados a un Sindicato podrán constituirse en secciones sindicales en virtud de lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 45. Asambleas Generales.

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

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

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

a) Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgente.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Remitir el orden del día.

Dichas asambleas tendrá lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de 25 horas anuales.

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

Disposición adicional:

Todo lo no recogido por este convenio le será de aplicación en sus diferentes ámbitos lo establecido en el convenio del sector, así como las mejoras que pudiesen establecer las leyes de aplicación a cada caso.



ANEXO Nº 1. TABLAS SALARIALES AÑOS 2.005 , 2.006 Y 2.007

Salarios 2.005

| | Salario Base | C. Categoría | C.P. Trabajo | Festivo | Nocturnidad | | Total Mes | Vacaciones | Extras | Total |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|---------|-------------|--|-----------|------------|----------|-----------|
| Jefe de Servicio | 553,32 | 498,00 | 740,00 | 66,11 | 0,00 | | 1.857,43 | 1.791,32 | 1.791,32 | 25.805,69 |
| Oficial 1º Conductor Día | 553,32 | 339,24 | 416,00 | 66,11 | 0,00 | | 1.374,67 | 1.308,56 | 1.308,56 | 19.047,05 |
| Oficial 1º Conductor Noche | 553,32 | 339,24 | 416,00 | 66,11 | 199,08 | | 1.573,75 | 1.308,56 | 1.308,56 | 21.236,93 |
| Oficial 1º Mecánico Día | 553,32 | 339,24 | 416,00 | 66,11 | 0,00 | | 1.374,67 | 1.308,56 | 1.308,56 | 19.047,05 |
| Oficial 1º Mecánico Noche | 553,32 | 339,24 | 416,00 | 66,11 | 199,08 | | 1.573,75 | 1.308,56 | 1.308,56 | 21.236,93 |
| Oficial 2º Conductor Día | 553,32 | 295,69 | 369,85 | 66,11 | 0,00 | | 1.284,97 | 1.218,86 | 1.218,86 | 17.791,25 |
| Oficial 2º Conductor Noche | 553,32 | 295,69 | 369,85 | 66,11 | 199,08 | | 1.484,05 | 1.218,86 | 1.218,86 | 19.981,13 |
| Peón Día | 553,32 | 295,69 | 282,30 | 66,11 | 0,00 | | 1.197,42 | 1.131,31 | 1.131,31 | 16.565,55 |
| Peón Noche | 553,32 | 295,69 | 282,30 | 66,11 | 199,08 | | 1.396,50 | 1.131,31 | 1.131,31 | 18.759,43 |

Salarios 2.006

| | Salario Base | C. Categoría | C.P. Trabajo | Festivo | Nocturnidad | Transporte | Total Mes | Vacaciones | Extras | Total |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|---------|-------------|------------|-----------|------------|----------|-----------|
| Jefe de Servicio | 568,26 | 511,45 | 750,08 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 1.959,64 | 1.839,69 | 1.839,69 | 27.075,05 |
| Oficial 1º Conductor Día | 568,26 | 348,40 | 427,23 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 1.463,84 | 1.343,89 | 1.343,89 | 20.133,93 |
| Oficial 1º Conductor Noche | 568,26 | 348,40 | 427,23 | 74,95 | 204,46 | 45,00 | 1.668,30 | 1.343,89 | 1.343,89 | 22.382,93 |
| Oficial 1º Mecánico Día | 568,26 | 348,40 | 427,23 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 1.463,84 | 1.343,89 | 1.343,89 | 20.133,93 |
| Oficial 1º Mecánico Noche | 568,26 | 348,40 | 427,23 | 74,95 | 204,46 | 45,00 | 1.668,30 | 1.343,89 | 1.343,89 | 22.382,93 |
| Oficial 2º Conductor Día | 568,26 | 303,67 | 379,84 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 1.371,72 | 1.251,77 | 1.251,77 | 18.844,22 |
| Oficial 2º Conductor Noche | 568,26 | 303,67 | 379,84 | 74,95 | 204,46 | 45,00 | 1.576,17 | 1.251,77 | 1.251,77 | 21.093,23 |
| Peón Día | 568,26 | 303,67 | 289,92 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 1.281,61 | 1.161,86 | 1.161,86 | 17.585,43 |
| Peón Noche | 568,26 | 303,67 | 289,92 | 74,95 | 204,46 | 45,00 | 1.486,26 | 1.161,86 | 1.161,86 | 19.834,43 |

Salarios 2.007

| | Salario Base | C. Categoría | C.P. Trabajo | Festivo | Nocturnidad | Transporte | Total Mes | Vacaciones | Extras | Total |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|---------|-------------|------------|-----------|------------|----------|-----------|
| Jefe de Servicio | 583,60 | 525,26 | 780,50 | 74,95 | 0,00 | 45,00 | 2.009,31 | 1.889,36 | 1.889,36 | 27.770,45 |
| Oficial 1º Conductor Día | 583,60 | 357,81 | 438,77 | 76,97 | 0,00 | 46,22 | 1.503,36 | 1.380,18 | 1.380,18 | 20.677,54 |
| Oficial 1º Conductor Noche | 583,60 | 357,81 | 438,77 | 76,97 | 209,98 | 46,22 | 1.713,34 | 1.380,18 | 1.380,18 | 22.987,27 |
| Oficial 1º Mecánico Día | 583,60 | 357,81 | 438,77 | 76,97 | 0,00 | 46,22 | 1.503,36 | 1.380,18 | 1.380,18 | 20.677,54 |
| Oficial 1º Mecánico Noche | 583,60 | 357,81 | 438,77 | 76,97 | 209,98 | 46,22 | 1.713,34 | 1.380,18 | 1.380,18 | 22.987,27 |
| Oficial 2º Conductor Día | 583,60 | 311,87 | 390,09 | 76,97 | 0,00 | 46,22 | 1.408,76 | 1.285,57 | 1.285,57 | 19.353,01 |
| Oficial 2º Conductor Noche | 583,60 | 311,87 | 390,09 | 76,97 | 209,98 | 46,22 | 1.618,73 | 1.285,57 | 1.285,57 | 21.662,74 |
| Peón Día | 583,60 | 311,87 | 297,75 | 76,97 | 0,00 | 46,22 | 1.316,41 | 1.193,23 | 1.193,23 | 18.050,23 |
| Peón Noche | 583,60 | 311,87 | 297,75 | 76,97 | 209,98 | 46,22 | 1.526,39 | 1.193,23 | 1.193,23 | 20.369,96 |