



## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Medioambiente Rincón de la Victoria, código de convenio 2906652, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 4 de mayo de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. 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 aquella cláusula que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 8 de mayo de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Partes signatarias.**

Libremente y en el marco Jurídico-Laboral, amparada por la Constitución Española, los trabajadores de la Empresa Mixta de Medioambiente del Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, concesionaria del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, para la limpieza Pública Viaria, Playas, Edificios Públicos y Recogida de basuras, han acordado y pactado mediante la firma de este convenio las retribuciones de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores para con su Empresa, así como las obligaciones de esta parte para sus trabajadores.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo, cuyo ámbito será el amparado por la relación contractual que esta Empresa mantiene con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, regulará las relaciones laborales de la Empresa Mixta de Medioambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, con su personal adscrito a los servicios de limpieza Viaria, de Playas, de Edificios Públicos y Recogida de basuras,





que tiene concertados con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, o cualquier otro servicio que este Ayuntamiento contrate con la Empresa.

### **Artículo 3. Vigencia, duración e incremento salarial.**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de junio de 2005, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, y su vigencia será hasta el 31.12.2007, y será prorrogable por la tácita de un período de doce meses más, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes. En caso de no existir denuncia, se aplicará una subida sobre las tablas salariales igual al IPC real del año 2007.

Las nuevas tablas salariales, que se adjuntan corresponden a cada uno de los años, no estando sujetas a revisión alguna.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modifica algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

### **Artículo 5. Comisión mixta paritaria.**

Se establece una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Dicha Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 por la parte empresarial y 2 por la sindical. A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Los miembros del Comité integrantes de la Comisión Mixta Paritaria participarán

en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

Los trabajadores serán oídos a través de sus representantes de esta Comisión, en todo en cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión, tendentes a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

### **Artículo 6. Absorción y compensación.**

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán, calculadas en cómputo anual, todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, excepto aquellas mejoras que con carácter individual pacten un trabajador con la Empresa.

## **Capítulo II. Clasificación profesional.**

### **Artículo 7. Clasificación Profesional.**

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.

### **Artículo 8. Grupos profesionales.**

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

### **Artículo 9. 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 TÉCNICOS.

El grupo de personal técnico estará computado por las siguientes categorías:

- Director técnico.

A. 1. DIRECTOR TÉCNICO. Es el que, a las órdenes inmediatas del Gerente, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección Técnica y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases y en los términos establecidos en los estatutos de la Sociedad.

#### B. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS.

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

- Jefe de servicio
- Encargado.

B. 1. JEFE DE SERVICIO. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Director Técnico, manda sobre uno o más encargados. 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.

B.2. ENCARGADO. Bajo las órdenes del Jefe de Servicio, tiene a su cargo capataces y lo personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o una y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

#### C. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo





- Auxiliar administrativo.

C.1. ADMINISTRATIVO. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado al Gerente, realiza trabajos que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C.2. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

#### D. GRUPO DE OPERARIOS.

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

- Oficial 1ª Conductor.
- Oficial 2ª.
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Peón especialista
- Peón
- Limpiador/a especialista
- Limpiador/a
- Guarda

D. 1. OFICIAL CONDUCTOR. En posesión del carnet 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 carnet 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.

D.2. OFICIAL 2.ª En posesión del carnet 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 que realizan por sí mismas tareas propias y específicas del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras. 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.

D.3. OFICIAL PRIMERA DE TALLER. 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.

D.4. OFICIAL SEGUNDA DE TALLER. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D.3. PEON ESPECIALISTA. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo estar destinados tanto en el servicio de recogida como en el de limpieza.

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

D.5. LIMPIADOR ESPECIALISTA. Es el operario que, además de poder realizar las funciones propias de limpiador/a, realiza funciones concretas y determinadas dentro de la actividad de limpieza, que requieren práctica y especialización. Asimismo, domina el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general, aplicando racionalmente los tratamientos adecuados, atendiendo en todo momento a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas para el desempeño de su función.

D.6. LIMPIADOR. Es el operario que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc, de locales, recintos y lugares, así como de cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que requieren para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

D.7. VIGILANTE O GUARDA. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales, centros de trabajo, punto limpio, almacenes, Plantas, etc, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.



## **Artículo 10. Nueva Estructura de Clasificación Profesional.**

Debido a la creación de nuevas categorías, y cuyo vigencia con carácter general tiene efectos el 1 de junio de 2005, se reconoce de forma expresa que los trabajadores, cuyo contrato sea indefinido con fecha anterior al 1 de enero del año 2005, se les aplicará diferencias de convenio con carácter retroactivo a dicha fecha.

### **Capítulo III. Retribuciones económicas.**

#### **Artículo 11. Salario base.**

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 12. Antigüedad.**

Los trabajadores percibirán por tal concepto a razón del 5% del salario base por cada trienio. La antigüedad se aplicará a las 14 mensualidades (incluidas vacaciones y pagas extras).

#### **Artículo 13. Plus Convenio.**

Se establece un plus de convenio que se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría que contempla en las tablas salariales.

#### **Artículo 14. Plus Nocturnidad.**

El personal que trabaje habitualmente entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un plus por este concepto según cuantía para cada categoría reflejada en las tablas salariales.

En caso de trabajadores que no realizan habitualmente su jornada laboral durante la noche, este plus se abonará por día efectivamente trabajado a razón de 6,15 Euros por cada noche efectiva de trabajo.

Este importe recoge la parte proporcional correspondiente a este plus durante el periodo vacacional.

#### **Artículo 15. Plus penosidad, toxicidad y peligrosidad.**

En base a lo establecido en el Convenio General del Sector, los trabajos que se efectúan en la empresa, tienen tal consideración de Tóxicos y/o Penosos y/o Peligrosos. Por tal motivo, se aplica un 20% del salario base a este Plus, con lo que se adecua a lo establecido en el Convenio General del Sector.

#### **Artículo 16. Plus Mercadillo.**



Se establece un Plus de mercadillo que se percibirá por dicho concepto, siempre y cuando se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siendo su cuantía de 25 euros por día efectivo de realización del servicio. A todos los efectos este plus compensa el exceso de jornada y, en consecuencia las horas extraordinarias que pudieran ocasionarse por este servicio. Dichas cantidades entrarán en vigor con fecha 1 de junio de 2005.

#### **Artículo 17. Plus Retribución día festivo.**

Los trabajadores, dado el carácter público del servicio que se presta, que tengan que realizar el servicio en un día festivo, se le compensará económicamente dicha jornada completa de trabajo con 82 euros, o bien podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios de dos días por festivo trabajado, adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días.

Para los trabajadores que, por su sistema de rotación, su día de descanso coincida con un día festivo (no domingo), se abonará el importe de 82 euros por ese día.

Para el caso en que coincidan dos festivos seguidos, se deberá trabajar uno de ellos de forma obligatoria, en caso del servicio de limpieza viaria, limpieza de playas y recogida de RSU, estableciéndose para la jornada completa de trabajo un importe de 82 euros, sin posibilidad de poder cambiarse por descanso sustitutivo.

Para el servicio en domingo, se establece el pago de 49 euros por jornada completa de trabajo, estableciéndose de forma complementaria un descanso obligatorio el lunes siguiente.

Dichas cantidades entrarán en vigor con fecha 1 de junio de 2005.

#### **Artículo 18. Plus de rotación.**

Este plus, cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales, lo percibirán aquellos trabajadores que, como consecuencia de estar inmerso con habitualidad en sistemas de turnos rotatorios de trabajo, su día de descanso habitual no coincida con el domingo.

Para el servicio de noche de recogida de RSU, el sistema de rotación establecido es de seis días de trabajo y dos de descanso.

En la temporada de playa y para los trabajadores de este servicio, el sistema de rotación es de seis días de trabajo y uno de descanso, cinco días de trabajo y dos de descanso, de forma alternativa a lo largo su periodo de prestación de este servicio.

#### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**



Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, de acuerdo a las cantidades reflejadas en las tablas salariales que se adjuntan más la antigüedad que cada trabajador tenga en el momento del abono de las mismas.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de Verano y 15 de diciembre la paga de Navidad.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas. El período de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano y de 1 de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad.

#### **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

En las horas extraordinarias, para su realización, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las horas estructurales serán las que se efectúen por extrema necesidad o porque puedan producir algún tipo de perjuicio al servicio que se presta al Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se fija el precio de la hora extra durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en 15 euros la hora para todas las categorías y trabajos. En caso de acuerdo con la empresa, a criterio del trabajador, se podrá compensar con descanso equivalente de dos horas por hora extra.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará preferentemente dentro del mes en que se realicen o en el mes siguiente.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

Dichas cantidades entrarán en vigor con fecha 1 de junio de 2005.

### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

#### **Artículo 21. Generalidades.**

La organización del trabajo e facultad exclusiva de la Empresa, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes en aquellas materias a que esté





obligada.

## **Artículo 22. Ingresos y ascensos.**

Las plazas vacantes, ingresos y ascensos se realizarán en base a los mecanismos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

## **Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones, permiso, licencias y excedencias.**

### **Artículo 23. Jornada laboral.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo realizarán una jornada laboral de 35 horas semanales realizadas de lunes a sábados, según el horario que actualmente se viene realizando, con un descanso de 30 minutos diarios.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días de descanso, estableciéndose un turno de rotación, que permita a la empresa disponer del 50% del personal de la jornada de mañana para que trabaje el día 24 y el otro 50% trabaje el día 31 de diciembre. Estos días se considerarán como festivos a efectos retributivos o de descanso. Se establecen los horarios que a continuación se detallan:

- Servicio de mañana: 07 h. a 12 h.50 min.
- Servicio de tarde: 15 horas a 20 horas y 50 minutos.
- Servicio de noche: 23 horas a 04 horas y 50 minutos.
- Servicio de playas: 06 horas a 11 horas y 50 minutos.
- Servicio de limpieza de edificios públicos: 15 horas a 22 horas.

Estos horarios son aplicables a días festivos y domingos que se trabajen.

En función de la temporada, estos horarios pueden sufrir modificaciones, adelantándose o atrasándose al inicio de la jornada, previo acuerdo con el Comité de Empresa o a petición del mismo.

El personal que no está adscrito al sistema de rotación ni perciba o tenga establecido un sistema de descansos compensatorios, disfrutarán como máximo de 15 días de descansos anuales, sometidos a los siguientes requisitos: Que la empresa los pueda conceder en base a las necesidades del servicio y que igualmente la empresa pueda concederlos, condicionado a la no existencia de IT.

### **Artículo 24. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales constarán de un mes de descanso o la parte proporcional

correspondiente de ser la antigüedad inferior al año, y cuya cuantía por dicho periodo completo se refleja en las tablas salariales que se adjuntan.

Los trabajadores cuya relación laboral, en la fecha de firma del convenio, sea de indefinida, disfrutarán las vacaciones dentro del periodo de junio a septiembre, ambos inclusive, si bien, de acuerdo por ambas partes, podrá disfrutarlas de forma fraccionada en dos periodos iguales, uno de ellos de junio a septiembre y el otro en mayo u octubre.

El resto de los trabajadores, excepto el servicio de limpieza de interiores, las disfrutarán de forma fraccionada en dos periodos iguales, uno de ellos entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y el otro periodo el resto de meses del año.

Los trabajadores del servicio de limpieza de interiores disfrutarán las vacaciones durante el periodo en que los edificios públicos y colegios permanezcan cerrados.

El Plan de vacaciones anuales lo elaborará la Comisión Mixta Paritaria en el primer trimestre del año, excepto en este año que se hará en las dos semanas siguientes a la firma del convenio, y se aprobarán en el plazo de 20 días. En caso contrario lo elaborará el Comité de Empresa y lo remitirá a la Empresa.

El disfrute de las vacaciones se realizará por acuerdo entre los trabajadores de la misma categoría, y turnos de trabajo en las distintas unidades, departamentos o servicios a los que estén adscritos, para no ocasionar merma en dicho servicio.

En caso de que los dos miembros del matrimonio trabajen en la Empresa afecta a este convenio, disfrutarán las vacaciones en el mismo mes, siendo optativo del trabajador el periodo más favorable, dentro de los límites antes expuestos.

En ningún caso el periodo vacacional podrá ser sustituido por compensación económica.

El periodo vacacional no podrá iniciarse en domingo o festivo. En caso de estar el trabajador en proceso de IT, el inicio del periodo vacacional comentará una vez haya terminado esta circunstancia, siempre dentro del año natural.

Para los supuestos en los que el trabajador, que estando en su periodo vacacional, no haya podido disfrutar del mismo, por circunstancias justificadas, la Comisión Mixta Paritaria analizará el caso y tomará la decisión que considere más acorde a cada caso.

## **Artículo 25. Permisos y Licencias.**

Con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37, apartado 3), el trabajador, previo aviso y justificación con 48 horas de antelación,



excepto los apartados b), c), d), h), i), tendrá derecho a licencia retribuida, en los casos siguientes:

- a) 15 días por matrimonio.
- b) 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos padres y hermanos.
- c) 7 días por fallecimiento del cónyuge y se den las circunstancias de tener hijos disminuidos físicos o en edad escolar obligatoria.
- d) 3 días por intervención quirúrgica o por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres o hermanos. Quedará justificado mediante certificado médico.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable o de carácter público.
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- g) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con el día de la boda.
- h) En lo no contemplado en este convenio sobre maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.
- i) 6 días de asuntos propios, de los cuales 4 son de libre disposición, pudiendo disfrutar la totalidad de los días por las causas anteriormente establecidas en los apartados a), b), c), d), i), g), h), de este artículo o con justificante. Los días objeto de este punto no se podrán unir a las vacaciones.
- j) 3 días por nacimiento o adopción de hijos.

### **Artículo 26. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que dice lo siguiente:

1. La excedencia podrá 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años





desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejen.an funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. En lo no previsto en este artículo, respecto a algún caso en particular de algún trabajador, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para analizar y decidir sobre el particular.

#### **Artículo 27. Movilidad funcional.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo VI. Mejoras sociales.**

#### **Artículo 28. Incapacidad temporal.**

En los procesos de IT derivados de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional percibirán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

En los procesos de IT derivados de Enfermedad Común percibirán durante el



primer natural del proceso, el importe que se reflejan en las tablas salariales como pagas extras para el mes de proceso. Una vez superado este mes natural, cobrarán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Dado el índice de absentismo tan elevado que existe en la empresa, esta, comunicará, a la representación de los trabajadores un plan de acción o control del absentismo por IT, de forma que en la Comisión Mixta Paritaria pueda tratarlo y articularlo definitivamente, dada la implicación por ambas partes al objetivo de reducir el absentismo.

### **Artículo 29. Mantenimiento del puesto de trabajo.**

En caso de detención del trabajador por cualquier causa ajena al trabajo, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultara absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos la Empresa no estará obligada al abono de los salarios dejados de percibir en ese periodo de tiempo. La Comisión Mixta Paritaria estudiará los casos en que esto se produzca, por si procede efectuarse el pago o no de los salarios durante este periodo.

### **Artículo 30. Ayuda por cónyuge e hijos disminuidos físicos o psíquicos.**

Se establece en el presente convenio la cantidad de 25.000 pesetas mensuales para los hijos o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos de los trabajadores de esta Empresa, previa justificación facultativa. Será condición necesaria para percibir dichas ayudas que la minusvalía sea superior al 33% según certificado médico del Organismo Oficial competente.

Esta ayuda será compatible con la de otros organismos.

### **Artículo 31. Asistencia jurídica.**

La Empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial en el orden penal o civil que se les incoen como consecuencia del servicio.

### **Artículo 32. Jubilación.**

A fin de poder adecuar las condiciones de jubilación de los trabajadores a los intereses más favorables para el mismo, se establece un procedimiento de estudio, análisis y acuerdo entre la empresa y trabajador, en el cual intervendrá la Comisión Mixta Paritaria y el asesoramiento que este estime más conveniente, para adecuarse y conocer cuáles son las ventajas más óptimas para cada caso y ponerlas a disposición del trabajador, entre ellas la jubilación parcial.

### **Artículo 33. Servicio colectivo de vida.**

La Empresa contratará un seguro de vida que cubra a todos sus trabajadores, con efecto de 01/01/2005, incluyendo las siguientes coberturas:

Por muerte e invalidez total o absoluta	12.312 euros
Por muerte en accidente de trabajo	24.624 euros
Por muerte en accidente de circulación	24.624 euros

En caso de darse la situación establecida en el artículo 30 del presente convenio, el importe a percibir será el doble de lo estipulado anteriormente para cada una de las situaciones referidas.

A estos efectos, la empresa regularizará y lo renovará la póliza que mantiene actualmente con la Cía de Seguros correspondiente.

### **Artículo 34. Fondo social no reintegrable.**

Se crea un fondo social de 15.000 euros por año de vigencia del Convenio Colectivo, cuyo destino será de índole social, estableciéndose por la Comisión Mixta Paritaria el criterio a establecer para su distribución y aplicación.

### **Artículo 35. Seguro de responsabilidad civil.**

Se contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra todos los daños que se puedan ocasionar, tanto materiales como personales, en el desarrollo del trabajo.

Se dispondrá de una copia del mismo, actualizado, en las dependencias de la empresa.

### **Artículo 36. Retirada de permiso de conducir.**

En caso de retirada de permiso de conducir a un conductor de la Empresa, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso. El destino será el acordado por la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo a las necesidades del servicio.

Se le mantendrá, entre tanto, su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada del permiso se deba a causa ajena al consumo de alcohol u otro tipo de drogas, negligencia en su trabajo, y se produzca como consecuencia de la realización de su trabajo.

### **Artículo 37. Prestamos reintegrables.**





En cuanto al modo de conceder los préstamos reintegrables, para su concesión emitirá informe previo un miembro del Comité de Empresa junto con la Dirección de la Empresa, agilizando el trámite lo más posible a partir de la solicitud en el Registro de Entrada por parte de los interesados. La cuantía máxima por cada préstamo será de 2.400 euros que serán descontadas a razón de 120 euros al mes.

El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.

Se limita la concesión, por parte de la Empresa, de los préstamos hasta un importe máximo de 12.000 euros.

En casos excepcionales, previo estudio de la Comisión Mixta Paritaria, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados anteriores.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 38. Requisitos formales.**

A excepción de las faltas leves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, será igualmente preceptiva la información al Comité de Empresa y a la Sección Sindical, si la hubiera, del Sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados.

La instrucción del expediente tendrá una duración de hasta dos meses, periodo que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualesquiera de los trabajadores afectados.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 39. Faltas y sanciones.**

En lo referente a la graduación de las faltas, prescripción de las infracciones y faltas y sanciones y aplicación, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, el cual será expuesto en el tablón de anuncios para consulta de los trabajadores.



En caso de despido improcedente, este debe ser previamente estudiado dentro del seno de la Comisión Mixta Paritaria.

## **Capítulo VIII. Formación.**

### **Artículo 40. Formación profesional.**

La Empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación, que debe ser considerada como una necesidad.

A tal efecto, bien directamente, bien a través de otras organizaciones privadas o públicas, se elaborará y planificará la formación que estará vinculada a la planificación integral de sus recursos humanos.

A principio de año, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá para analizar el calendario y tipo de cursos objeto de impartición.

## **Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo.**

### **Artículo 41. Seguridad e higiene.**

Se estará a lo dispuesto en los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de ocho de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, así como aquellas Disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

### **Artículo 42. Ropa de trabajo.**

Se establecerá en las condiciones que se establezcan en el Comité de Seguridad e Higiene.

### **Artículo 42. Ropa de trabajo.**

A las trabajadoras en situación de embarazo, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su facultativo médico, con el visto bueno del médico de la Empresa, como penoso o peligroso para su embarazo, deberá ocupar el puesto de trabajo adecuado a su situación, sin merma de su categoría profesional, sólo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

## **Capítulo X. Representación sindical.**

### **Artículo 44. Derecho y garantía sindical.**

Gozarán de los derechos, obligaciones y garantías que establece la legislación vigente al respecto, y en particular:

El personal participará activamente, a través sus representantes, en la



determinación y realización de los objetivos de la política social y laboral, mediante la elaboración conjunta de los acuerdos y programas, consistentes, entre otros en lo siguiente:

- Revisión y actualización de salarios.
- Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
- Racionalización del trabajo y mejora de métodos operativos.
- Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
- Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
- La mejora progresiva de la comunicación interna, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

La empresa comunicará previamente al Comité, todas aquéllas modificaciones, reestructuraciones y variaciones de los sistemas de trabajo o de los puestos asignados habitualmente, a fin de poder analizar y estudiar las mejores soluciones para el servicio y los trabajadores.

#### **Artículo 45. Locales sindicales.**

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado para el desarrollo de su actividad.

#### **Artículo 46. Libertad de expresión y acción sindical.**

Los miembros del Comité de Empresa con entera libertad expresarán sus opiniones en materias conocidas a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo, promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su

#### **Artículo 47. Protección a la libertad sindical.**

Los miembros del Comité de Empresa serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

#### **Artículo 48. Derecho a la información.**

El Comité de Empresa tendrá derecho a la información que establece la legislación vigente al respecto.





## **Artículo 49. Cotización sindical por nomina.**

La Empresa habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido a los órganos correspondientes del sindicato en los cinco primeros días del mes posterior al pago de la nómina.

### **Disposiciones adicionales.**

PRIMERA. Con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente como garantía "ad personam", siendo el colectivo de trabajadores afectados el personal subrogado del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

Las condiciones sociales y económicas "ad personam" que cada trabajador tuviese individualmente, se abonará en un único pago, coincidiendo con el pago de la nómina del mes anterior al inicio de su periodo vacacional. En caso de disfrutarse las vacaciones de forma fraccionada, el pago se abonará en el primer periodo vacacional de forma íntegra.

La valoración económica de estos pagos se cifra en 1.300 euros para el personal subrogado del Ayuntamiento destinado al servicio de limpieza de interiores y 2.300 euros para el resto de personal subrogado, destinado a otros servicios.

SEGUNDA. La Empresa se compromete a la presentación para la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de la firma y aprobación por parte del Órgano Social competente de la Empresa Mixta de Medioambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima.

TERCERA. El personal adscrito al servicio de limpieza de edificios publicación, y dadas las peculiares características de este servicio, tendrán una jornada semanal de 35 horas a la semana, prestándose habitualmente de lunes a viernes con el horario que se viene realizando. Además disfrutarán de 7 días de descanso cuyo disfrute será en períodos que no afecten al funcionamiento normal del servicio y que no suponga un incremento de personal.

El personal afectado por esta Disposición presentará a la Dirección de la Empresa, un calendario de disfrute de los 7 días antes referidos antes de finalizar el primer trimestre, y en caso de desacuerdo, se establecerá en la Comisión Mixta Paritaria. Igualmente durante los periodos del 15 de junio al 15 de septiembre su jornada se verá reducida en una hora.

El personal que efectúa su trabajo en el servicio de limpieza de edificios públicos, tendrá como día no laboral el de Santa Rita, y el personal del servicio de limpieza de colegios públicos, tendrá como día no laboral el del maestro.





## CONVENIO EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA

TABLAS 2005

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P. CONVENIO	TOX. PEN. PEL.	NOCTURNO	ROTACIÓN	VACACIONES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
DENOMINACIÓN	MES	MES	MES	MES	MES			
DIRECTOR TÉCNICO	1.620,00	1.243,55				2.863,55	2.863,55	40.089,70
JEFE DE SERVICIO	675,66	1.120,32	135,13	168,92	188,03	2.288,06	1.795,98	31.048,70
ADMINISTRATIVO	618,41	840,24				1.458,65	1.458,65	20.421,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	618,41	540,24				1.158,65	1.158,65	16.221,10
ENCARGADO DÍA	675,66	1.042,64	135,13		188,03	2.041,46	1.718,30	27.934,14
ENCARGADO NOCHE	675,66	1.042,64	135,13	168,92	188,03	2.210,38	1.718,30	29.961,12
OFICIAL 1.º MECÁNICO	675,66	946,25	135,13			1.757,04	1.527,48	24.139,46
OFICIAL 1.º CONDUCTOR DÍA	675,66	854,13	135,13			1.664,92	1.527,48	23.034,02
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE LIMPIEZA	675,66	854,13	135,13	168,92		1.833,84	1.527,48	25.061,00
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE RECOGIDA	675,66	854,13	135,13	168,92	188,03	2.021,87	1.527,48	27.317,36
OFICIAL 2.º MECÁNICO	616,81	931,30	123,36			1.671,47	1.441,90	22.941,46
OFICIAL 2.º DÍA	616,81	839,17	123,36			1.579,34	1.441,90	21.835,90
OFICIAL 2.º NOCHE	616,81	839,17	123,36	154,20		1.733,54	1.441,90	23.686,33
PEÓN ESPECIALISTA	616,81	776,89	123,36			1.517,06	1.379,63	20.964,00
PEÓN	616,81	466,39	123,36			1.206,56	1.379,63	17.238,00
PEÓN PLAYAS	616,81	466,39	123,36		131,86	1.338,42	1.379,63	18.820,32
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE LIMPIEZA	616,81	776,89	123,36	154,20		1.671,26	1.379,63	22.814,43
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE RECOGIDA	616,81	776,89	123,36	154,20	131,86	1.803,12	1.379,63	24.396,75
PEÓN NOCHE RECOGIDA	616,81	466,39	123,36	154,20	131,86	1.492,62	1.379,63	20.670,75
LIMPIADORA ESPECIALISTA	616,81	685,53	123,36			1.425,70	1.379,63	19.867,68
LIMPIADORA	616,81	385,52	123,36			1.125,69	1.379,63	16.267,56
GUARDA DÍA	616,81	466,39	123,36		131,86	1.338,42	1.379,63	18.820,32
GUARDA NOCHE	616,81	466,39	123,36	154,20	131,86	1.492,62	1.379,63	20.670,75

## CONVENIO EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA

TABLAS 2006

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P. CONVENIO	TOX. PEN. PEL.	NOCTURNO	ROTACIÓN	VACACIONES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
DENOMINACIÓN	MES	MES	MES	MES	MES			
DIRECTOR TÉCNICO	1.676,70	1.287,07				2.963,77	2.963,77	41.492,84
JEFE DE SERVICIO	699,31	1.159,53	139,86	174,83	194,61	2.368,14	1.858,84	32.135,35
ADMINISTRATIVO	640,05	869,65				1.509,70	1.509,70	21.135,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	640,05	559,15				1.199,20	1.199,20	16.788,84
ENCARGADO DÍA	699,31	1.079,13	139,86		194,61	2.112,91	1.778,44	28.911,84
ENCARGADO NOCHE	699,31	1.079,13	139,86	174,83	194,61	2.287,74	1.778,44	31.009,76
OFICIAL 1.º MECÁNICO	699,31	979,37	139,86			1.818,54	1.580,94	24.984,35
OFICIAL 1.º CONDUCTOR DÍA	699,31	884,02	139,86			1.723,19	1.580,94	23.840,21
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE LIMPIEZA	699,31	884,02	139,86	174,83		1.898,02	1.580,94	25.938,14
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE RECOGIDA	699,31	884,02	139,86	174,83	194,61	2.092,63	1.580,94	28.273,47
OFICIAL 2.º MECÁNICO	638,40	963,90	127,68			1.729,97	1.492,37	23.744,42
OFICIAL 2.º DÍA	638,40	868,54	127,68			1.634,62	1.492,37	22.600,16
OFICIAL 2.º NOCHE	638,40	868,54	127,68	159,60		1.794,22	1.492,37	24.515,36
PEÓN ESPECIALISTA	638,40	804,08	127,68			1.570,16	1.427,92	21.697,74
PEÓN	638,40	482,71	127,68			1.248,79	1.427,92	17.841,33
PEÓN PLAYAS	638,40	482,71	127,68		136,48	1.385,27	1.427,92	19.479,04
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE LIMPIEZA	638,40	804,08	127,68	159,60		1.729,76	1.427,92	23.612,94
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE RECOGIDA	638,40	804,08	127,68	159,60	136,48	1.866,23	1.427,92	25.250,64
PEÓN NOCHE RECOGIDA	638,40	482,71	127,68	159,60	136,48	1.544,87	1.427,92	21.394,23
LIMPIADORA ESPECIALISTA	638,40	709,52	127,68			1.475,60	1.427,92	20.563,05
LIMPIADORA	638,40	399,01	127,68			1.165,09	1.427,92	16.836,93
GUARDA DÍA	638,40	482,71	127,68		136,48	1.385,26	1.427,92	19.478,99
GUARDA NOCHE	638,40	482,71	127,68	159,60	136,48	1.544,86	1.427,92	21.394,19



## CONVENIO EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA

## TABLAS 2007

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P. CONVENIO	TOX.PEN.PEL.	NOCTURNO	ROTACIÓN	VACACIONES	PAGAS EXTRAS	SALARIO AÑO
DENOMINACIÓN	MES	MES	MES	MES	MES			
DIRECTOR TÉCNICO	1.735,38	1.332,12				3.067,51	3.067,51	42.945,09
JEFE DE SERVICIO	723,78	1.200,11	144,76	180,95	201,42	2.451,02	1.923,90	33.260,08
ADMINISTRATIVO	662,46	900,09				1.562,54	1.562,54	21.875,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	662,46	578,72				1.241,17	1.241,17	17.376,45
ENCARGADO DÍA	723,78	1.116,90	144,76		201,42	2.186,87	1.840,69	29.923,75
ENCARGADO NOCHE	723,78	1.116,90	144,76	180,95	201,42	2.367,81	1.840,69	32.095,11
OFICIAL 1.º MECÁNICO	723,78	1.013,65	144,76			1.882,19	1.636,27	25.858,80
OFICIAL 1.º CONDUCTOR DÍA	723,78	914,97	144,76			1.783,51	1.636,27	24.674,62
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE LIMPIEZA	723,78	914,97	144,76	180,95		1.964,65	1.636,27	26.845,97
OFICIAL 1.º CONDUCTOR NOCHE RECOGIDA	723,78	914,97	144,76	180,95	201,42	2.165,87	1.636,27	29.263,04
OFICIAL 2.º MECÁNICO	660,74	997,63	132,15			1.790,52	1.544,60	24.575,47
OFICIAL 2.º DÍA	660,74	898,94	132,15			1.691,83	1.544,60	23.391,17
OFICIAL 2.º NOCHE	660,74	898,94	132,15	165,19		1.857,02	1.544,60	25.373,39
PEÓN ESPECIALISTA	660,74	832,22	132,15			1.625,41	1.477,89	22.457,17
PEÓN	660,74	499,61	132,15			1.292,50	1.477,89	18.465,78
PEÓN PLAYAS	660,74	499,61	132,15		141,25	1.433,75	1.477,89	20.160,80
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE LIMPIEZA	660,74	832,22	132,15	165,19		1.790,30	1.477,89	24.439,39
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE RECOGIDA	660,74	832,22	132,15	165,19	141,25	1.931,55	1.477,89	26.134,41
PEÓN NOCHE RECOGIDA	660,74	499,61	132,15	165,19	141,25	1.598,94	1.477,89	22.143,03
LIMPIADORA ESPECIALISTA	660,74	734,36	132,15			1.527,25	1.477,89	21.282,76
LIMPIADORA	660,74	412,98	132,15			1.205,87	1.477,89	17.426,22
GUARDA DÍA	660,74	499,61	132,15		141,25	1.433,75	1.477,89	20.160,82
GUARDA NOCHE	660,74	499,61	132,15	165,19	141,25	1.598,94	1.477,89	22.143,04

(Firmas ilegibles).

6 2 1 8 / 0 6