

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2005 AL 2007 PARA LA EMPRESA DE LIMPIEZA PUBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDO URBANOS U.T.E. RSU SAN ROQUE, DISTRITO 5 EN SAN ROQUE

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Aplicación

El presente convenio será de aplicación para todo el personal de U.T.E. RSU SAN ROQUE, Distrito 5, adscrito a los servicios contratados en la ciudad de San Roque.

Artículo 2. Vigencia

Con independencia de la fecha de su firma la vigencia de este Convenio será de tres años, es decir, desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

Artículo 3. Duración y Prorroga

El presente convenio se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2007 Prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses. En cualquier caso, el convenio colectivo, en su integridad se mantendrá vigente mientras no se firme uno nuevo.

Artículo 4. Condiciones Más Beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio , consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. Absorción y Compensación

La mejoras establecidas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbibles ni compensables con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 6. Comisión Mixta

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de la representación empresarial y dos en representación de los trabajadores. Ambas representaciones deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo



estimen conveniente.

La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Tanto la empresa y Trabajadores que tenga problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa o trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de cinco días hábiles de después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al Acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de la partes, con un antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio y, en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, Sede de U.G.T., Unión Comarcal. Para la representación de U.T.E. Distrito 5. el domicilio de la empresa.



Capítulo 2. Condiciones Económicas

Artículo 7. Conceptos Retributivos

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 8. Salario Base

El Salario base del personal afecto el presente Convenio Colectivo de Trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes.

Artículo 9. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7%, que se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan.

Artículo 10. Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad

Se abonará conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial. El porcentaje aplicado es del 20% del salario base para todas las categorías afectadas, salvo para el personal de taller y limpieza de alcantarillado a quienes se aplicará el 25%.

Artículo 11. Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22,00 horas y las 06,00 horas percibirán en plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado consistente en una cantidad fija equivalente al 25% del salario base, según Tabla Salarial.

Artículo 12. Complementos Salariales de vencimiento superior al Mes.

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A) DENOMINACIÓN:

Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la siguiente denominación: Verano, Navidad, Participación en Beneficios y Festividad de San Martín de Porres.

B) CUANTÍA:

Las pagas de Navidad, Verano y Participación en Beneficios, consistirán en treinta

días de salario base incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

La paga de San Martín de Porres Consistirá en el abono de 392€ para el año 2005, 525€ para el año 2006 y el incremento del IPC real + 0.6% para el 2007.

El día de San Martín de Porres se considerará como festivo y no recuperable y , si coincidiera con día no laborable, se considerará festivo el día laborable que se acuerde con el Delegado del Personal.

C) PERIODO DE DEVENGO:

Estas pagas se devengarán en los periodos que se indican a continuación y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

VERANO: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio

NAVIDAD: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

SAN MARTÍN DE PORRES: Se devengará del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso.

D) FECHA DE ABONO:

VERANO: El 15 de Junio

NAVIDAD: El 15 de Diciembre

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: En la primera quincena de Marzo

SAN MARTÍN DE PORRES: El 15 de Septiembre

Estas fechas se adelantarán 1 día en caso de que coincidan en festivos.

Artículo 13. Horas Extraordinarias

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio, se computarán como horas extraordinarias y , como tal, serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal, Se abonarán con incremento del 80% sobre su valor normal los días laborables y con el 100% los días no laborables.

Se exceptúa en la aplicación del párrafo anterior, la primera hora realizada en la

jornada de los lunes y los días posteriores a festivos , para cuyo caso está establecido el plus de lunes recogido en el anexo correspondiente.

Artículo 14. Tablas Salariales

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para 2005 y 2006 son las reflejadas en los anexos correspondientes y forman parte inseparable del mismo.

Artículo 15. Revisión Salarial

La Subida Salarial para todos los conceptos sociales y económicos que no tengan una subida específica será la siguiente:

Año 2005: Subida salarial de 4,5% desde 1 Noviembre 2005 a 31 Diciembre 2005.

Astros desde 01 Enero 2005 a 31 Octubre 2005 a cargo del Ayuntamiento.

Año 2006: Subida Salarial de IPC REAL + 0.5% con carácter retroactivo desde 1 Enero 2006 a 31 Diciembre 2006.

Año 2007: Subida Salarial de IPC REAL + 0.6% con carácter retroactivo desde 1 Enero 2007 a 31 Diciembre 2007.

Artículo 16. Plus de Barrido

Los trabajadores adscritos al servicio con la categoría de peon percibirán un plus de barrido consistente en una cantidad fija mensual, según se expresa en la tabla salarial.

Esta cantidad se abonará por mes efectivamente trabajado o parte proporcional. Los trabajadores que perciban este plus, además de desempeñar las funciones propias de su categoría aseguraran, directa o indirectamente la limpieza y recogida de residuos de las zonas próximas a los lugares donde se encuentren los contenedores.

Capítulo III. Condiciones de Trabajo

Artículo 17. Censos

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

A) General: en el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro por orden alfabético de apellidos, y con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y D.N.I. de cada trabajador.

B) Especial: por orden de antigüedad de cada trabajador junto con su categoría y puesto de trabajo que ocupa.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa, si se encuentra mal encuadrado, a efectos de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La empresa queda obligada a contestar en un plazo de quince días.

Artículo 18. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente convenio será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, trabajadas en 5 días a la semana, de Lunes a Viernes. Los veinticinco minutos de bocadillo se considerarán dentro de la jornada de trabajo.

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideraran como festivos para el personal de noche.

Artículo 19. Horario

Los horarios del centro de trabajo serán los fijados conforme a sus particulares circunstancias, según el calendario laboral confeccionado por la empresa y el delegado de personal, convenientemente visado por la Delegación de Trabajo.

El calendario fijará de forma concreta el horario específico para los diferentes servicios, incluidos los especiales de los días de Semana santa, Navidad y Reyes. Así mismo y con conocimiento del delegado de personal se podrá pactar de forma concreta y específica, para determinados trabajos la realización de la jornada de trabajo, bajo el sistema de tarea o destajo.

Para el presente convenio los horarios serán los especificados en el Anexo II del Presente Convenio entendiéndose, por tanto, acordados entre la Empresa y la Representación Sindical.

Artículo 20. Descanso

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgente o perentorias, habrán de transcurrir un mínimo de catorce horas.

Tendrán la consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y las de patrón S. Martín De Porres.



El cómputo de las horas de descanso no computará las horas extraordinarias y los festivos.

Artículo 21. Vacaciones

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se establecen 35 días de vacaciones continuados.

El periodo de vacaciones se distribuirá de acuerdo con el calendario laboral que se pacte para este año, considerándose periodo de verano el comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto.

La empresa, junto con el delegado de personal, confeccionará en el último trimestre del año el calendario para el disfrute de las vacaciones establecido un sistema de rotación que haga que la mitad de la plantilla las disfrute en verano y la otra mitad en invierno.

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retribuidos de carácter salarial, teniendo en consideración la media de los tres meses anteriores al inicio de las mismas.

Artículo 22. Descansos y Festivos

Los festivos y días de descansos que, por necesidades de la empresa, el trabajador se viese obligado a efectuar una jornada u horas de trabajo se computarán como horas extraordinarias y se abonarán con el 100% de incremento de mutuo acuerdo. El abono de estas cantidades podrá sustituirse por tiempo de descanso proporcional. El trabajador podrá optar por una u otra alternativa. Estos trabajos serán rotativos entre todos los trabajadores que se presente como voluntarios.

Artículo 23. Permisos

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta quince días de permiso sin sueldo al año.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días salvo casos de urgente necesidad.

Por otro lado, los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrán optar a una excedencia voluntaria por un período entre seis meses y cinco años, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años del ejercicio del derecho.

Supletoriamente se estará dispuesto a lo recogido en el art. 46 del R.D.





Legislativo de 1/95 de 24 de marzo que regula el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 24. Licencias

El personal afectado por este convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas, en la forma y condiciones que a continuación se indican:

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, los familiares que dan derecho a estos permisos se entiende que es hasta el segundo grado.

1. Licencia por Matrimonio: 18 días
2. Casamiento de hijos: 2 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
3. Casamiento de hermanos o hermanos políticos: 1 día si es en la localidad y 3 si es fuera de ella.
4. Muerte de padres o padres políticos, cónyuge o hijos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
5. Muerte de ascendientes y descendientes, hermanos o hermanos políticos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella
6. Nacimiento de hijos: 4 días. Si concurre enfermedad grave se ampliará a 7 días
7. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes directos del trabajador o su cónyuge y hermanos consanguíneos por el tiempo que dure el internamiento hasta un máximo de 4 días ampliables a 5 en caso de desplazamiento.
8. Traslado del domicilio habitual: 2 días.
9. Para la renovación del carnet de conducir de las clases "B1", "C", "D" y "E", de todo el personal lo utilice para el desarrollo de su trabajo habitual: por el tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.
10. Bautizo y comunión de hijos: 1 día laborable.
11. Se establecen dos días por asuntos propios, con la únicas excepciones que las propias del servicio para que no sufra merma por la coincidencia de más de un trabajador por categoría y día.
12. Se considera 1 día por fallecimiento de abuelos y tíos, siendo éste el del entierro.

La coincidencia del mismo con otro tipo de licencia, permiso o descanso

disfrutados por el trabajador no generara derecho a acumulación

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo, siempre que no coincidan con días no laborables.

Las parejas de hecho gozarán asimismo de los mismos derechos siempre que no existencia se acredite previamente conforme a Ley.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 25. Ayuda Social

El trabajador o trabajadora que acredite la disminución física o psíquica del algún hijo, percibirá de la empresa para el año 2005 la cantidad de 163,49€/ mes y para el año 2006 la cantidad de 170,36€/mes, al margen de lo que pueda corresponderle por la Seguridad Social. Caso de ser soltero- a y cabeza de familia podrá ser beneficiario de esta ayuda para los hermanos, previa justificación.

Artículo 26. Plus de Natalidad

Se establece un plus extrasalarial de natalidad por la cantidad de 163,49€ para el año 2005 y para el año 2006 la cantidad de 170,36€/mes.

Artículo 27. Póliza de Seguros

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras o sus herederos una indemnización de 10.000€ en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo y circulación: si como consecuencia del accidente se produjera una incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o invalidez total, la indemnización será de 9.927, 50€ (año2005) y 10.344,45 (año 2006).

Por fallecimiento del trabajador-a por cualquier causa que no fuese accidente de trabajo, la viuda o los familiares con los que conviva, percibirán la cantidad de 1.318, 92 € por una sola vez (año 2005) y 1374,30€ (año 2006). En caso de invalidez permanente total derivada de enfermedad común, el trabajador-a percibirá una indemnización de 6.908,63€ (año 2005) y 7.178,79€ (año 2006).

Si trascurridos seis meses, la Cía aseguradora no ha abonado el importe establecido, la empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservado el derecho a resarcirse ante la Cía. Aseguradora.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguros que cubra responsabilidad civil y defensa criminal en los camiones adscritos al servicio.

Artículo 28. Complemento de Jubilación



Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador o trabajadora, la empresa le abonará en concepto de ayuda la cantidad que a continuación se detalla:

Si se solicita a los 60 años:	5.449,67€ (año 2005) y 5.678,55€ (año 2006)
Si se solicita a los 61 años	4.359,74€ (año 2005) y 4.542,85€ (año 2006)
Si se solicita a los 62 años	3.269,80€ (año 2005) y 3.407,13€ (año 2006)
Si se solicita a los 63 años	2.179,87€ (año 2005) y 2.271,42€ (año 2006)
Si se solicita a los 64 años	1.089,92€ (año 2005) y 1.135,71€ (año 2006)

Este artículo solo tendrá validez para aquellos trabajadores-as que tengan más de diez años de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva en la empresa a consecuencia de cualquier tipo de incapacidad laboral, percibirán de la empresa un premio de dos mensualidades de salario real.

Los trabajadores-as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al R.D. 1. 194/85 de 17 de Julio (B.O.E del 20/07/85).

Para la jubilación anticipada se aplicará la nueva Ley de Reforma Laboral, cuando ésta entre en vigor.

Artículo 29. Incapacidad Transitoria

Al trabajador o trabajadora que cause baja como consecuencia de I.T. se le abonará el 100% de su salario real mientras dure dicha I.T., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, a no ser que se produzca alguna de estas dos circunstanciales:

- Que el trabajador- a realizarse actividades incompatibles con su baja médica.
- Que el trabajador - a se negase a pasar una revisión a cargo del Servicio Médico de la empresa.

En cualquier de estos dos casos y previo informe de la empresa en la primera reunión que se convoque del Comité de Higiene y Seguridad, el trabajador-a afectado perdería el complemento que le abona la empresa.

Artículo 30. Trabajos de Categoría Inferior por Capacidad Disminuida

Al trabajador o trabajadora que le sean reconocida una incapacidad permanente parcial que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas

condiciones físicas..

Artículo 31. Conductores

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a una conductor-a, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente, (respetándole la categoría y retribuciones que viniera percibiendo) relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo.

Este beneficio no tendrá afecto en los supuestos de imprudencia terminaría constitutiva de delito y/o embriaguez. En caso de reincidencia se estudiará cada caso en particular.

Asimismo, a los conductores-as y peones especialistas fijos que tengan que renovar el permiso de conducir la empresa les concederá un día de permiso retribuido y cubrirá el gasto total que se le origine tal motivo. Previa presentación de factura.

Artículo 32. Detención del Trabajador o Trabajadora

Se creará una comisión entre empresa y trabajadores con igual nº de miembros que en el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y concurriera sentencia firme de privación de libertad, determinase si se le respeta mientras dure dicha situación el puesto de trabajo que viniera ocupado, siempre que no sea reincidente.

Artículo 33. Ropa de Trabajo

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador-a la empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios.

A tal efecto, suministrará los equipos en la cantidad o cuantía que se detalla:

VERANO: Dos pantalones, dos camisas, dos pares de zapatos, una gorra, guantes y demás efectos necesarios.

INVERNO: Dos pantalones, dos camisas, dos pares de botas, dos chaquetas, dos jerseys y un traje de agua.

Con carácter bianual se entregará un anorak y unas botas de agua.

La ropa se entregará en el mes de Enero

La empresa se compromete a reponerlo por deterioro, así como a conseguir una mayor calidad

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio.

En todo caso el color y la calidad será igual para todo el personal. La Empresa informará al Delegado del Prevención los modelos a adoptar.

Artículo 34. Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Trabajador afectado por este convenio tendrá en la presentación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad y salud. La empresa se compromete a reponer los botiquines y a autorizar que el trabajador-a acuda a la residencia sanitaria en caso necesario. Asimismo, observará en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia, y se garantizará un reconocimiento médico anual a cada trabajador o trabajadora.

En la inspección y control de tales medidas, que sean de observación obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

Artículo 35. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y , en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que se adopten las medidas oportunas y en el caso de que no sean atendidas sus peticiones podrán dirigirse a la autoridad competente.

También podrán, si el riesgo de accidente fuera inminente y con los informes técnicos precisos, ordenar la paralización inmediata del trabajo, según lo dispuesto en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordancias con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por medio de este Comité de Seguridad y Salud los trabajadores-as tendrán derecho a conocer toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental, como consecuencia de su trabajo.

En los procesos productivos el trabajador-a tendrá derecho al conocimiento de toda la información relativa a los riesgos reales y potenciales, así como los medios empleados por la empresa para su prevención. La empresa estará obligada a señalar todas las sustancias y materiales que utilice, con el fin de cumplir lo previsto en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español en esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá exigir, en aquellos puestos de



trabajo donde hubiese riesgos para la salud del trabajador-a, la adopción de medidas especiales de vigilancia. Siempre que tal riesgo exista, el trabajador-a estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior, quien deberá tomar las prevenciones necesarias para evitarlo. En caso de no ser atendido deberá dar cuenta al Comité de Seguridad y Salud por medio de sus representantes legales en su centro de trabajo, pudiendo dicho Comité de Seguridad y Salud interrumpir la realización de trabajo hasta tanto haya desaparecido el riesgo, sin que por ello el trabajador-a denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

En el ejercicio de su labor y para asistir a la reuniones mensuales del Comité de Seguridad y Salud, caso de que éstas se celebren fuera del horario laboral, los miembros de este Comité dispondrán de descanso retribuido equivalente, hasta el máximo de 25 horas al mes.

Artículo 36. Mejoras Medicas

Cada trabajador-a que demuestre, mediante receta médica, necesitar gafas graduadas y/o dentadura postiza, recibirá por parte de la empresa el 100% del importe de los cristales de las gafas y las monturas y el 50% del valor de la dentadura postiza.

Esta ayuda solo se podrá recibir una vez por cada trabajador-a en el caso de la dentadura postiza. Y una vez al año como máximo, por cada trabajador -a en el caso de necesitar una modificación en la graduación de los cristales de las gafas.

En ningún caso será con cargo a la empresa el importe de la visita medica.

Capítulo V. Acción Social

Artículo 37. Delegado de Personal

El delegado de personal es el representante del conjunto de los trabajadores de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus interiores.

Artículo 38. Secciones Sindicales de Empresa

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el seno de la Empresa.

La secciones sindicales estarán representadas ante la Dirección de la Empresa por un delegado-a sindical, disponiendo éste del mismo número de horas retribuidas al mes, para el ejercicio de su labor que el delegado de personal. Estas horas destinadas a sus labor sindical darán lugar siempre que dichos sindicatos dispongan de un número de afiliados equivalente al 25% de la plantilla.

Artículo 39. Garantías en el Ejercicio de su Labor



1. El delegado de personal dispondrá de hasta 50 horas retribuidas al bimestre, a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la empresa, que se denominará “tiempo de empresa”.
2. Ningún trabajador-a que ostente un cargo de representación contenido en este artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical.
3. En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo como sanción por el ejercicio de la representación sindical.
4. La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, (de acuerdo con la Ley), podrá decidir la sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa o igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.
5. El delegado de personal dispondrá de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores-as.
6. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.
7. La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento a nivel jurídico que la otorgada por el desempeño de un cargo público.
8. Las horas sindicales podrán ser acumuladas en una o varias personas.

Artículo 40. Funciones de Intervención del Delgado de Personal

El órgano de representación de los trabajadores-as tendrá las siguientes funciones de intervención:

1. Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos y uso de la empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.
2. Información previa y participación en los que respecta al ingreso de nuevo personal en la empresa.
3. En la extinción de contratos de trabajo habrá de estar informado del documento por el que se declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
4. Vigilancia sobre las condiciones de seguridad o higiene en el trabajo.





5. Cuantas otras funciones tenga encomendadas por la legislación vigente.
6. Participar en materias de Formación y Capacitación del personal en la empresa.

Artículo 41. Obligaciones de la Empresa con Respecto al Delegado de Personal

1. Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores-as el delegado de personal deberá ser informado por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos:

- a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.
- b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el delegado de personal.

2. Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores-as, en lo que respecta a decisiones de la empresa, sobre la implantación y revisión de sistema de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa. En el curso de estas negociaciones de carácter previo, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3. Asimismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores-as en la materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornada, así como en lo referente al traslado total o parcial de la instalaciones de trabajo.

Artículo 42. Asamblea de los Trabajadores y Trabajadoras

1. Los Trabajadores-as podrán reunirse en asambleas que podrán ser convocadas por el delegado de personal, a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores-as no inferior al 25% de la plantilla afectada. La asamblea será, en todo caso, presidida por el delegado de personal, quien será responsable de su normal funcionamiento y desarrollo. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la empresa.

2. Los requisitos formales se limitarán a la mera notificación de la celebración de la asamblea por quien la haya programado.

3. Cuando no se pueda reunir toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán diversas asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea fechada en el día que tenga lugar la primera.



4. Cuando por parte de los convocantes se someta a asamblea la adopción de acuerdos, líneas o alternativas o seguir, que afecten al conjunto de la empresa, será requisito necesario para la validez de dichos acuerdos el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores-as de la empresa o centro de trabajo afectados por la decisión.

5. Los trabajadores-es podrán disponer de tres horas al trimestre dentro de la jornada laboral para la celebración de asambleas. La celebración de la asamblea y su orden del día se comunicará previamente a la dirección de la empresa que autorizará su celebración.

Artículo 43. Cuota Sindica por Nomina

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten. La empresa deberá facilitar relación de afiliados a petición de cada uno de los Sindicatos correspondientes.

Capítulo VI. Cláusulas Adicionales

Cláusula Adicional I. Fondo Económico

La empresa creará un fondo económico consistente en 2.190€ (año 2005) y 2.178€ (año 2006) destinado a conceder préstamos a los trabajadores-as de la plantilla, en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 360,60 €. La amortización del anticipo se efectuará en un plazo máximo de un año. La empresa informará al delegado de personal de las solicitudes que se presenten y de los préstamos concedidos.

Cláusula Adicional II. Empresa de Trabajo Temporal

En el hipotético caso de que la Empresa necesite contratar algún trabajador-a de la Empresa de Trabajo Temporal, siempre se garantizará que los trabajadores-as puestos a disposición tenga los mismo derechos laborales y retributivos que el resto de la plantilla sujeta a convenio.

Cláusula Adicional III. Ascensos

Se negociarán en comisión paritaria, tomando como base lo que para este caso especifica el Convenio General de Mínimos del Sector, en su Art. 28, y la propuesta de la parte Social, que dicen:

Parte Social:

En los ascensos a conductores-as, se tendrá en cuenta la antigüedad del carnet de conducir (es decir, se confeccionará un listado por orden de antigüedad de dicho carnet), debiendo tener como mínimo dos años de antigüedad en la



empresa.

Convenio General:

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener una cuenta las siguientes circunstancias:

- . Superar Satisfactoriamente las pruebas que propongan al efecto.
- . Titulación
- . Conocimiento del puesto de trabajo
- . Historial Profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo el trabajador-a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionando provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Cláusula Adicional IV

La empresa pasará a contrato fijo o seis eventuales, atendiendo a su tipo de contrato anterior, las vacantes que se produzcan en la plantilla serán ocupadas por orden de antigüedad de estos seis trabajadores.

UTE DISTRITO 5 TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	INCENTIVO	PLUS	PLUS
	BASE	TOXICÓ	NOCTURNO	LUNES	VERTIDO	ESPEC		TRÁNSPTE	BARRIDO
PEON DÍA	30,18	6,03	-	-	-	-	6,89	55,87	71,12
PEON RECOGIDA DÍA	30,18	6,03	-	-	4,70	-	-	55,87	15,95
PEON RECOGIDA NOCHE	30,18	6,03	7,53	13,84	4,70	-	-	55,87	16,01
PEON ESPECIALISTA	30,66	7,66	-	-	-	-	64,81	55,87	61,61
CONDUCTOR RECOGIDA DÍA	31,89	6,37	-	-	6,80	67,07	201,98	55,87	61,61
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	31,89	6,37	7,97	20,17	6,80	67,07	201,98	55,87	-
CAPATAZ DÍA	33,08	6,60	-	20,17	6,80	223,83	240,64	55,87	61,61
CAPATAZ NOCHE	33,08	6,60	8,26	20,17	6,80	223,83	240,64	55,87	-
MECANICO	31,88	7,97	-	-	-	234,06	202,72	55,87	61,85
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30,59	-	-	-	-	-	135,91	55,87	-



Andalucía

Limpieza Pública y Recogida de RSU San Roque (Antes U.T.E. RSU San Roque (antes F.C.C. Medioambiente))

BOP, 11 de octubre del 2006

Página 18 de 18

UTE DISTRITO 5 TABLA SALARIAL 2006

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNO	PLUS LUNES	PLUS VERTIDO	PLUS ESPEC	INCENTIVO	PLUS TRANSPTE	PLUS BARRIDO
PEON DIA	31,45	6,28	-	-	-	-	7,18	58,22	74,11
PEON RECOGIDA DIA	31,45	6,28	-	-	4,90	-	-	58,22	16,62
PEON RECOGIDA NOCHE	31,45	6,28	7,85	14,42	4,90	-	-	58,22	16,68
PEON ESPECIALISTA	33,23	7,98	-	-	-	-	67,53	58,22	64,20
CONDUCTOR RECOGIDA DIA	33,23	6,64	-	-	7,09	69,89	210,46	58,22	64,20
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	33,23	6,64	8,30	21,02	7,09	69,89	210,46	58,22	-
CAPATAZ DIA	34,47	6,88	-	21,02	7,09	233,23	250,75	58,22	64,20
CAPATAZ NOCHE	34,47	6,88	8,61	21,02	7,09	233,23	250,75	58,22	-
MECANICO	33,22	8,30	-	-	-	243,89	211,23	58,22	64,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31,87	-	-	-	-	-	141,62	58,22	-