



CONVENIO COLECTIVO UTE GARRUCHA PLAYAS

Capítulo I. Normas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa UTE GARRUCHA PLAYAS con sus trabajadores no procedentes del Ayuntamiento de Garrucha que prestan los servicios de limpieza de edificios y locales públicos, limpieza viaria, limpieza de playas, gestión del servicio de recogida de animales y gestión integral del mantenimiento de jardines que la empresa tiene adjudicados en el municipio de Garrucha.

Están expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los trabajadores subrogados por la empresa en fecha 27 de junio de 2005 y originarios del Ayuntamiento de Garrucha. Estos continuarán rigiéndose por las condiciones socioeconómicas que tenían consolidadas en el momento de la subrogación.

No obstante lo anterior, si alguno de los mencionados trabajadores se quiere adherir expresamente al presente convenio colectivo tendrá derecho a hacerlo comunicándolo a la empresa con un plazo mínimo de un mes. Si la adhesión se produce transcurrida un mes desde la entrada en vigor del convenio colectivo, el trabajador no tendrá derecho a recibir, en su caso, atrasos salariales.

Artículo 2. Duración y vigencia.

La duración del convenio será de cinco años y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos normativos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de abril del año 2006.

Artículo 3. Denuncia

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez rematada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en

computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

1.- En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2.- Estará formada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, que corresponderá al representante legal de los trabajadores. Ambas partes podrán contar con asesores.

3.- Se reunirán cada dos meses con carácter ordinario y de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario, debiendo mediar, en ambos casos, convocatoria de una de las partes. La reunión correspondiente se celebrará dentro de los diez días siguientes.

4.- Sus funciones serán las siguientes:

-Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

-Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

-Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.

-Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

5.- Las reuniones de la comisión mixta paritaria previstas en el apartado 3 del presente artículo, seguirán el siguiente régimen: el tiempo invertido en las reuniones convocadas por la Empresa correrá a cargo de la misma y en aquellos casos que sea la parte social quien convoque, el tiempo invertido correrá a cargo del crédito horario del delegado de personal.

Artículo 6. Interpretación y aplicación del convenio

1.- Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación delante de los órganos competentes, a informe previo de la comisión mixta paritaria.

2.- La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.

3.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud,

el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución. De no ser así se enviará el SERCLA para que actúe de mediador.

4.- Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 7. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial del ANEXO, de acuerdo con los conceptos retributivos que aparecen en los artículos que siguen.

El pago de la nómina se hará efectivo el cuarto día hábil del mes siguiente al de su devengo.

Será de obligado cumplimiento la entrega de los datos de una cuenta bancaria para el ingreso de la nómina, ya que éste se realizará a través de transferencia bancaria, salvo liquidaciones de personal que se realizarán mediante talón bancario o transferencia bancaria.

Previa notificación de un mes, los trabajadores podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando para ello los datos de su cuenta bancaria.

Artículo 8. Salario base.

El salario base del personal afecto a este convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 9. Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal afecto a este convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe equivalente al 20% del Salario Base.

Artículo 10. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deban realizar los trabajadores como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo. Su importe es el establecido en la tabla salarial anexa. El citado plus se abonará por once mensualidades.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis

horas tendrán una retribución específica consistente en un veinticinco por ciento sobre el salario base/hora.

Artículo 12. Plus productividad.

Los trabajadores percibirán la cantidad establecida en la tabla salarial anexa en concepto de productividad.

Artículo 13. Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.

A partir del año 2009 se abonará un plus de conservación y mantenimiento de vestuario con el fin de compensar los gastos originados por el lavado y mantenimiento de la ropa de trabajo. Su importe será de 15 € mensuales. El citado plus se abonará por once mensualidades.

Artículo 14. Trabajo en domingo y festivos.

Los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo y/o festivo, percibirán durante los años de vigencia del convenio, por jornada efectiva de trabajo, las siguientes cantidades fijas:

Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
51,17 €	60,00 €	64,50 €	68,50 €	73,50 €

Igualmente, los trabajadores que desarrollen su jornada en aquellos festivos que estén incluidos en el período de Navidad y Semana Santa, es decir, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y jueves y viernes santo, percibirán durante los años de vigencia del convenio, exclusivamente y por jornada efectiva de trabajo, las siguientes cantidades fijas:

Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
58,70 €	67,97 €	77,23 €	86,50 €	95,76 €

Sin perjuicio de lo anterior y dado que los servicios objeto del presente convenio tienen el carácter de públicos, cuando coincidan dos festivos consecutivos o un día festivo previo o posterior a domingo, será preceptivo trabajar uno de los dos festivos o, en su caso, el festivo previo o posterior.

Aquellos trabajadores que hayan sido contratados de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 19 no percibirán el mencionado complemento salarial al considerarse como jornada ordinaria la prestación de sus servicios los domingos y festivos.

Se considerará festivo el día de la Vieja del mes de marzo que sustituirá la festividad de San Martín de Porres.

Artículo 15. Pagas extraordinarias

Se percibirán tres pagas extraordinarias en las cuantías establecidas en la tabla anexa. Las mismas se de-vengarán en las fechas que a continuación se relacionan:

- Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

-Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

-Paga de Marzo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. El devengo se entiende día a día, siendo proporcional al tiempo trabajado.

Las fechas de pago de las gratificaciones de Verano y Navidad, serán los días treinta de junio y quince de diciembre respectivamente. La correspondiente a Marzo, se hará efectiva el quince de marzo del año siguiente al período de devengo.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

El número de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a ochenta, no teniéndose en cuenta en para dicho cómputo el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Los importes fijos de cada hora extraordinaria realizada de lunes a sábado serán, para los años de vigencia del convenio, los siguientes:

Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
8,24 €	8,48 €	8,72 €	8,96 €	9,20 €

Las cuantías fijas de cada hora extraordinaria realizada los domingos y/o festivos serán, para los años de vigencia del convenio, las siguientes:

Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
8,53 €	10,00 €	10,75 €	11,42 €	12,25 €

Igualmente, los trabajadores que realicen horas extraordinarias los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y jueves y viernes santo, percibirán durante los años de vigencia del convenio, exclusivamente y por hora extra efectiva de trabajo, las siguientes cantidades fijas:

Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
9,78 €	11,33 €	12,87 €	14,42 €	15,96 €

A los efectos del percibo de las cuantías señaladas anteriormente para los domingos y festivos, se considerará hora extraordinaria aquella que se realice sobre el exceso de una jornada ordinaria de seis horas y quince minutos. Cuando se trabaje la jornada ordinaria, seis horas y quince minutos, se abonará únicamente los importes señalados en el artículo 13.

Artículo 17. Incrementos salariales.

Para el año 2006 se incrementarán los salarios en el IPC real de ese año más un 0,5%. Para los siguientes años de vigencia del convenio, 2007-2010, el salario se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el IPC real de cada año de vigencia del convenio.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 18. Condiciones de trabajo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 19, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en treinta y siete horas y media semanales respetándose como mínimo los descansos legalmente previstos.

Durante la jornada se incluirá un descanso de quince minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada será de lunes a sábado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14 de este convenio colectivo.

No obstante lo regulado en el apartado anterior, la empresa, además, podrá contratar trabajadores que desarrollen de forma ordinaria su trabajo, entre otros días, los domingos y festivos. En este caso y al tratarse los días señalados de la prestación de servicios de manera ordinaria, los citados trabajadores no percibirán el complemento salarial regulado en el artículo 14.

A partir del año 2010 la jornada laboral se reducirá hasta las treinta y cinco horas semanales con la distribución y descansos previstos en los párrafos anteriores. Dicha reducción se realizará de forma proporcional todos los días de la semana.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales consecutivos o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural. Desde el año 2008, la duración de las mismas será de treinta y un días naturales. A partir del año 2010 la duración de las vacaciones será de treinta y dos días naturales.

El período para el disfrute de las vacaciones será desde el 1 de enero hasta el 15 de junio y desde el 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones se podrán distribuir en dos períodos de similar duración cada uno de ellos.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos 7 de ellos. Si la situación de

I.T. es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se procederá al nuevo señalamiento sin éste requisito.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el delegado de personal, durante el mes de enero de cada año.

Artículo 21. Material de trabajo.

La empresa se compromete a dotar a los trabajadores de las herramientas y el material más apropiado en cada momento para desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los trabajadores se comprometen a su cuidado y conservación.

Artículo 22. Permisos y licencias.

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los permisos y licencias siguientes:

Permisos Especiales:

La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta treinta días consecutivos de permiso, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sean solicitados con una antelación de quince días, salvo casos de urgente necesidad.

Licencias Retribuidas:

- Por contraer matrimonio, a partir de la fecha del enlace, quince días naturales consecutivos.

- Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador, consanguíneos y afines hasta un 1º grado, 4 días; 2º grado, 3 días y hasta un 3º grado, 1 día. Se ampliará un día más si es necesario realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo y dos días más si el desplazamiento es superior a los 500 km, es decir, como máximo, seis, cinco y tres días, respectivamente.
- Nacimiento de hijos o adopción 4 días. Si el nacimiento es por cesárea o con intervención grave en el parto, se ampliará a dos días más.
- Por enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiares del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Si es necesario realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará hasta un total de cuatro días, debiendo aportar informe médico justificativo.
- Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante el día de su celebración, excepto los trabajadores que estén a turnos que se les concederá la noche anterior.
- Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de la celebración. Si es necesario hacer realizar un desplazamiento superior a los 200 km., se le concederá el día anterior o posterior.
- Traslado de domicilio habitual, dos días laborales.
- La licencia por maternidad se ampliará en una semana más y dos semanas más en caso de parto múltiple.
- Derecho de la trabajadora a elegir la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, recogido en el art. 37.4. ET; a jornadas completas.
- El tiempo necesario para atender deberes inexcusables de carácter público y personal, siempre con la presentación de documento acreditativo.
- El trabajador que siendo soltero adopte un niño con edad inferior a un año tendrá derecho a una licencia retribuida de 50 días naturales, contados a partir de la fecha de la adopción. Igual derecho tendrá uno de los cónyuges del matrimonio, si ambos son trabajadores de la empresa.
- Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores en edad preescolar o mayores de edad con minusvalía igual o superior al 65% tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales a partir del fallecimiento de su cónyuge.

Las licencias comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva.

A partir del año 2007 los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días de libre disposición. En el año 2008 los citados días serán tres y a partir de 2009, cuatro. Finalmente, en el año 2010 los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de hasta un total de cinco días de asuntos propios. El disfrute de esos días se realizará previa comunicación, como mínimo, de diez días al Jefe de Servicio y tras la autorización del mismo. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un operario ni tampoco podrá ser unido a festivos ni vacaciones.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal el vestuario con el color corporativo de la misma, debiendo adecuarse su tejido a cada estación del año.

En verano: Un par de zapatos, dos camisas de manga corta, dos pantalones y una chaqueta.

En invierno: Un par de botas, dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetas, un jersey y alternativamente, un anorak o traje y botas de agua.

Este equipo de trabajo se entregará en la primera quincena de Abril, el correspondiente al verano y en la segunda quincena de Septiembre, el de invierno. Todo ello sin perjuicio de que se puedan suplir eventuales necesidades en trabajos específicos.

Al cese de la prestación laboral, el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Artículo 24. Movilidad.

Cuando por necesidades del servicio fuera necesario el cambio de asignación a un puesto o turno de cualquier operario el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Capítulo IV. Seguridad y salud

Artículo 25. Seguridad y salud.

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la seguridad salud en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y Salud, y a tal efecto se constituirá un comité de seguridad, higiene y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de

riesgos laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, y salud, o en su defecto, del comité de empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adapten las medidas oportunas.

Las funciones del comité de seguridad y salud serán las siguientes:

Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la formación divulgación y propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará los medios de información necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los trabajadores se formen en esta materia.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

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.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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 relacionada con su

estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Capítulo V. Mejoras sociales

Artículo 27. Incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará, desde el primer día de baja y mientras dure la misma y siempre y cuando el trabajador tenga derecho, conforme a la legislación vigente, a la prestación económica, hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, exceptuando el complemento salarial de plus festivo y domingo y las horas extraordinarias.

Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra “in itinere”, es decir, el que se produzca durante el desplazamiento de los trabajadores al centro de trabajo y de éste a su domicilio.

Artículo 28. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá a su cargo, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente convenio, una póliza de seguros para todo el personal afectado por el mismo, que cubra las contingencias que a continuación se detallan:

1º. En caso de muerte o gran invalidez, derivados ambos de accidente laboral, y una vez sea firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 12.000 €.

2º. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 12.000 €.

3º. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral y una vez sea firme tal calificación, se fija una indemnización de

9.000 €. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la Empresa.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma.

Artículo 29. Renovación del carnet de conducir.

La renovación del carné de conducir, de cualquier clase, que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta de la empresa.

Artículo 30. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que no sea por embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas o por negarse a someterse a las pruebas pertinentes designadas por la autoridad competente, se le asignará otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole su categoría profesional y las retribuciones correspondientes. Al fin de la suspensión, será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 31. Asistencia jurídica.

La empresa garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o la soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio. Dicha asistencia jurídica será realizada por un letrado de la empresa o por otro que designe ésta.

Los daños producidos por cualquier trabajador en el desarrollo de sus servicios en material propiedad de la empresa y ajenos a su voluntad serán de cuenta y cargo de la empresa siempre que no medie culpa o negligencia grave.

Artículo 32. Excedencias.

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Así mismo, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que se produjera en la empresa. El trabajador solicitará a la empresa con dos meses de antelación su intención de reincorporarse a la misma. En caso de que deje transcurrir el plazo señalado, perderá automática-mente su preferente al reingreso.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a

la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la misma, perdiendo el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá el mismo, salvo pacto en contrario.

Artículo 33. Ayudas de pago único

-Ayuda por nupcialidad: 130 €.

-Ayuda por natalidad: 130 €.-Ayuda por fallecimiento: 600 €, al cónyuge o hijos a cargo.

Artículo 34. Premios por año de servicio.

Se efectuará un pago único de 900 € a los 25 años y de 1.800 € a los 40 años de servicio en la contrata.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio podrán solicitar un anticipo por el importe máximo de 600 €, reintegrable sin interés a partir del mes siguiente al que se conceda.

La devolución de estas cantidades por parte de los beneficiarios se efectuará en un plazo no superior a doce meses, no pudiendo solicitar otro nuevo anticipo hasta que transcurra un mínimo de tres meses.

Artículo 36. Jubilación voluntaria y anticipada.

De acuerdo con lo dispuesto en el RD 1194/85 de 17 de julio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a la que el mismo se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles.

Artículo 37. Promoción profesional.

El personal de la plantilla tendrá derecho a la promoción en el puesto de trabajo. Por ello, en igualdad de condiciones, todo el personal tendrá derecho a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta que se produzcan en la empresa.

Todas las vacantes que necesiten ser cubiertas por necesidades del servicio se realizarán mediante promoción interna con el personal de plantilla, utilizando los siguientes criterios:

-Requisitos de titulación, permisos, etc., necesarios para el desempeño de la categoría que se pretenda ocupar.

-Mayor antigüedad en la empresa

-Realización de las pruebas prácticas que se determinen, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, según el puesto a cubrir.

La vacante ocasionada como consecuencia de la promoción de algún trabajador y que necesite ser cubierta por necesidades del servicio, se realizará mediante contratación de personal externo a la plantilla.

Sólo en el caso de no ser posible la cobertura de las referidas vacantes de categoría superior por personal de la plantilla se llevará a cabo la contratación de personal externo.

Capítulo VI. Derechos de representación sindical

Artículo 38. Cuotas sindicales

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

Artículo 39. Horas sindicales.

Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular mensualmente las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro del comité o delegado sindical, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto en la empresa como en el sindicato al que pertenezca; entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual con un preaviso de 15 días.

Artículo 40. Altas y bajas en la empresa.

Se facilitará al representante de personal el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al representante de los trabajadores, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

El trabajador que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una

antelación de 7 días, este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

Artículo 41. Derecho de información.

La empresa facilitara al Delegado de personal, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información reflejada con carácter general en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referida al centro de trabajo.

Capítulo VI. Faltas y sanciones

Artículo 42. Faltas y sanciones

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de trabajadores y empresa.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos correspondientes del Convenio General del Sector.

Capítulo VII. Subrogación del personal

Artículo 43. Subrogación del personal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personal físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el servicio respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
2. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el

momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos o descanso maternal.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Disposición adicional

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo se convertirán en indefinidos catorce contratos de trabajo de carácter temporal.

Garrucha tabla salarial 2005

GARRUCHA TABLA SALARIAL 2005

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACT/MD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCT	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	605,83	121,17		94,00	367,19		1.188,19	1.188,19	1.188,19	1.188,19	17.728,79
CONDUCTORDÍA	605,83	121,17		94,00	188,75		1.009,75	1.009,75	1.009,75	1.009,75	15.052,19
CONDUCTORNOCHE	605,83	121,17		94,00	188,75	163,57	1.009,75	1.009,75	1.009,75	1.173,32	17.015,08
OFIC.JARDINERO	605,83	121,17		94,00	227,50		1.048,50	1.048,50	1.048,50	1.048,50	15.633,44
PEÓNESP.DÍA	605,83	121,17		94,00	167,24		988,24	988,24	988,24	988,24	14.729,54
PEÓNESP.NOCH	605,83	121,17		94,00	167,24	163,57	988,24	988,24	988,24	1.151,81	16.692,43
PEÓN DÍA	605,83	121,17		94,00	145,73		966,73	966,73	966,73	966,73	14.408,89
PEÓNNOCH	605,83	121,17		94,00	145,73	163,57	966,73	966,73	966,73	1.130,30	16.369,78
LIMPIADORA	605,83	121,17		94,00	121,23		942,23	942,23	942,23	942,23	14.039,39
AUX.ADMTVO	605,83		121,17	94,00	130,39		951,39	951,39	951,39	951,39	14.176,79
TOTAL	12	12	12	11	12	12	1	1	1		

Garrucha tabla salarial 2006 coeficiente 1,030 (ipc 2,5%)



GARRUCHA TABLA SALARIAL 2006 COEFICIENTE 1,030 (IPC 2,5%)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCT	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	624,00	124,80		96,82	378,21		1.223,83	1.223,83	1.223,83	1.223,83	18.260,65
CONDUCTORDÍA	624,00	124,80		96,82	194,41		1.040,04	1.040,04	1.040,04	1.040,04	15.503,76
CONDUCTORNOCHE	624,00	124,80		96,82	194,41	156,00	1.040,04	1.040,04	1.040,04	1.196,04	17.375,77
OFIC.JARDINERO.	624,00	124,80		96,82	234,33		1.079,95	1.079,95	1.079,95	1.079,95	16.102,44
PEÓNESP.DÍA	624,00	124,80		96,82	172,26		1.017,88	1.017,88	1.017,88	1.017,88	15.171,43
PEÓNESP.NOCHE	624,00	124,80		96,82	172,26	156,00	1.017,88	1.017,88	1.017,88	1.173,88	17.043,44
PEÓN DÍA	624,00	124,80		96,82	150,10		995,73	995,73	995,73	995,73	14.839,10
PEÓN NOCHE	624,00	124,80		96,82	150,10	156,00	995,73	995,73	995,73	1.151,73	16.711,11
LIMPIADORA	624,00	124,80		96,82	124,87		970,49	970,49	970,49	970,49	14.460,57
AUX.ADMITIVO	624,00		124,80	96,82	134,30		979,93	979,93	979,93	979,93	14.602,09
TOTAL	12	12	12	11	12	12	1	1	1		

Garrucha tabla salarial 2007 coeficiente 1,020 (ipc 2%)

GARRUCHA	TABLA SALARIAL 2007						COEFICIENTE 1,020			(IPC 2%)	
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIV	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	636,48	127,30		96,76	385,77		1.248,3v	1.248,31	1.248,31	1.248,31	18.625,87
CONDUCTORDÍA	636,48	127,30		96,76	198,30		1.060,84	1.060,84	1.060,84	1.060,84	15.813,83
CONDUCTORNOCHE	636,48	127,30		96,76	198,30	159,12	1.060,84	1.060,84	1.060,84	1.219,96	17.723,29
OFIC.JARDINERO	636,48	127,30		96,76	239,01		1.101,55	1.101,55	1.101,55	1.101,55	16.424,49
PEÓNESP.DÍA	636,48	127,30		96,76	175,70		1.038,24	1.038,24	1.038,24	1.038,24	15.474,85
PEÓNESP.NOCHE	636,48	127,30		96,76	175,70	159,12	1.038,24	1.038,24	1.038,24	1.197,36	17.384,31
PEÓN DÍA	636,48	127,30		96,76	153,10		1.015,64	1.015,64	1.015,64	1.015,64	15.135,88
PEÓN NOCHE	636,48	127,30		96,76	153,10	159,12	1.015,64	1.015,64	1.015,64	1.174,76	17.045,33
LIMPIADORA	636,48	127,30		96,76	127,36		989,90	989,90	989,90	989,90	14.749,78
AUX.ADMITIVO	636,48		127,30	96,76	136,99		999,53	999,53	999,53	999,53	14.894,14
TOTAL	12	12	12	11	12	12	1	1	1		

Garrucha tabla salarial 2008 coeficiente 1,020 (ipc 2%)



Andalucía

U.T.E. GARRUCHA PLAYAS

BOP , 19 de marzo del 2007

Página 18 de 19

GARRUCHA	TABLA SALARIAL 2008						COEFICIENTE 1,020			(IPC 2%)		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIV	PLUS NOCTURNO		PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	649,21	129,84		100,73	393,49			1.273,27	1.273,27	1.273,27	1.273,27	18.998,38
CONDUCTOR DÍA	649,21	129,84		100,73	202,27			1.082,06	1.082,06	1.082,06	1.082,06	16.130,11
CONDUCTOR NOCHE	649,21	129,84		100,73	202,27	162,30		1.082,06	1.082,06	1.082,06	1.244,36	18.077,75
OFIC.JARDINERO	649,21	129,84		100,73	243,79			1.123,58	1.123,58	1.123,58	1.123,58	16.752,98
PEÓN ESP.DÍA	649,21	129,84		100,73	179,22			1.059,01	1.059,01	1.059,01	1.059,01	15.784,35
PEÓN ESP.NOCH	649,21	129,84		100,73	179,22	162,30		1.059,01	1.059,01	1.059,01	1.221,31	17.732,00
PEÓN DÍA	649,21	129,84		100,73	156,17			1.035,96	1.035,96	1.035,96	1.035,96	15.438,60
PEÓN NOCHE	649,21	129,84		100,73	156,17	162,30		1.035,96	1.035,96	1.035,96	1.198,26	17.386,24
LIMPIADORA	649,21	129,84		100,73	129,91			1.009,70	1.009,70	1.009,70	1.009,70	15.044,78
AUX.ADMTVO	649,21	129,84	129,84	100,73	139,73			1.019,52	1.019,52	1.019,52	1.019,52	15.192,02
TOTAL	12	12	12	11	12	12		1	1	1	1	

Garrucha tabla salarial 2009 coeficiente 1,020 (ipc 2%)

GARRUCHA	TABLA SALARIAL 2009						COEFICIENTE 1,020			(IPC 2%)		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIV	PLUS NOCTURNO	PLUS MTO.VEST.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	662,20	132,44		102,75	401,35		15,00	1.298,74	1.298,74	1.298,74	1.313,74	19.543,35
CONDUCTOR DÍA	662,20	132,44		102,75	206,31		15,00	1.103,70	1.103,70	1.103,70	1.118,70	16.617,71
CONDUCTOR NOCHE	662,20	132,44		102,75	206,31	165,55	15,00	1.103,70	1.103,70	1.103,70	1.284,25	18.604,31
OFIC.JARDINERO	662,20	132,44		102,75	248,67		15,00	1.146,05	1.146,05	1.146,05	1.161,05	17.253,04
PEÓN ESP.DÍA	662,20	132,44		102,75	182,80		15,00	1.080,19	1.080,19	1.080,19	1.095,19	16.265,04
PEÓN ESP.NOCH	662,20	132,44		102,75	182,80	165,55	15,00	1.080,19	1.080,19	1.080,19	1.260,74	18.251,64
PEÓN DÍA	662,20	132,44		102,75	159,29		15,00	1.056,67	1.056,67	1.056,67	1.071,67	15.912,37
PEÓN NOCHE	662,20	132,44		102,75	159,29	165,55	15,00	1.056,67	1.056,67	1.056,67	1.237,22	17.898,97
LIMPIADORA	662,20	132,44		102,75	132,51		15,00	1.029,89	1.029,89	1.029,89	1.044,89	15.510,67
AUX.ADMTVO.	662,20		132,44	102,75	142,52		15,00	1.039,91	1.039,91	1.039,91	1.054,91	15.660,86
TOTAL	12	12	12	11	12	12	11	1	1	1		

Garrucha tabla salarial 2010 coeficiente 1,020 (ipc 2%)



Andalucía

U.T.E. GARRUCHA PLAYAS

BOP , 19 de marzo del 2007

Página 19 de 19

GARRUCHA	TABLA SALARIAL 2010				COEFICIENTE 1,020			(IPC 2%)			SALARIO	SALARIO
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTI	PLUS NOCTURNO	PLUS MTO.VEST.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	MES	AÑO
ENCARGADO	675,44	135,09		104,80	409,38		15,30	1.324,71	1.324,71	1.324,71	1.340,01	19.934,22
CONDUCTOR DÍA	675,44	135,09		104,80	210,44		15,30	1.125,77	1.125,77	1.125,77	1.141,07	16.950,06
CONDUCTOR NOCHE	675,44	135,09		104,80	210,44	168,86	15,30	1.125,77	1.125,77	1.125,77	1.309,93	18.976,39
OFIC.JARDINERO	675,44	135,09		104,80	253,64		15,30	1.168,97	1.168,97	1.168,97	1.184,27	17.598,10
PEÓN ESP.DÍA	675,44	135,09		104,80	186,46		15,30	1.101,79	1.101,79	1.101,79	1.117,09	16.590,34
PEÓN ESP.NOCH	675,44	135,09		104,80	186,46	168,86	15,30	1.101,79	1.101,79	1.101,79	1.285,95	18.616,67
PEÓN DÍA	675,44	135,09		104,80	162,48		15,30	1.077,81	1.077,81	1.077,81	1.093,11	16.230,62
PEÓN NOCHE	675,44	135,09		104,80	162,48	168,86	15,30	1.077,81	1.077,81	1.077,81	1.261,97	18.256,94
LIMPIADORA	675,44	135,09		104,80	135,16		15,30	1.050,49	1.050,49	1.050,49	1.065,79	15.820,89
AUX. ADM.TVO.	675,44		135,09	104,80	145,37		15,30	1.060,71	1.060,71	1.060,71	1.076,01	15.974,08
TOTAL	12	12	12	11	12	12	11	1	1	1		