

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO PROVINCIAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS**

### **DE MÁLAGA Y SUS TRABAJADORES (AÑO 2004 a 2007).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Provincial, Gestión Residuos Sólidos Urbanos de Málaga, código de convenio 2906502, recibido esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 16 de julio de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, 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 aquellas cláusulas 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, 18 de octubre de 2004.

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

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO PROVINCIAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS**

### **DE MÁLAGA Y SUS TRABAJADORES (AÑO 2004 a 2007).**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente convenio colectivo encuentra su fundamento en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas concordantes.
2. Las disposiciones de este convenio obligan a todos los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de negociación y duración todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que el mismo prevea.
3. Se tendrán en cuenta las características específicas del sector donde el convenio colectivo desarrolla su actividad.



## **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Es objeto del presente convenio la regulación de las relaciones de trabajo que se desarrollan dentro del marco de actuación del Consorcio Provincial para la Gestión de los Residuos Sólidos Urbanos de Málaga, en adelante Consorcio Provincial.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

1. Las estipulaciones de este convenio colectivo se aplicarán a la totalidad de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Consorcio Provincial con las excepciones que el mismo prevea.

2. Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas.

## **Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación general en todos los centros de trabajo del Consorcio Provincial en la provincia de Málaga.

## **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero del año 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2007, aplicándose tras su publicación en BOP y con carácter retroactivo desde el día 1-1-2004.

## **Artículo 6. Denuncia y normas supletorias.**

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de un mes a la finalización del mismo, quedando vigente este hasta la firma del nuevo convenio.

Si no hay denuncia por ninguna de las partes, el convenio queda prorrogado por años naturales, con el incremento del IPC real del año anterior.

En todo aquello que no se hubiese acordado en el presente convenio y que afectara tanto a las condiciones económicas, como a las relaciones laborales se aplicará por ambas partes la legislación vigente, siempre que sea más beneficioso para los trabajadores, de no ser así, será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 7. Retribuciones salariales y revisión.**

1) Incremento del IPC previsto por el Gobierno más un punto en cada año de vigencia del convenio en todas las categorías y conceptos económicos del mismo con cláusula de revisión salarial anual, igual a la diferencia del IPC previsto por el



Gobierno para cada año y del IPC real de cada año si este supera el IPC previsto.

2) Unificación de los salarios bases de los conductores-ayudantes a los de los conductores-maquinistas, progresivamente en los cuatro años de vigencia del convenio con los siguientes incrementos en los salarios bases independientemente del apartado primero.

Año 2004	30 en 14 pagas anuales
Año 2005	60 en 14 pagas anuales
Año 2006	100 en 14 pagas anuales
Año 2007	resto pendiente para la unificación

3) Actualización de los salarios bases de los técnicos superiores progresivamente en los cuatro años de vigencia del convenio con los siguientes incrementos en los salarios bases, independientemente del apartado 1.º:

Año 2004	50 en 14 pagas anuales
Año 2005	100 en 14 pagas anuales
Año 2006	175 en 14 pagas anuales
Año 2007	200 en 14 paga anuales

4) Actualización del salario base de los administrativos en un punto más en el año 2004, independientemente del apartado 1.º (actualizado en el Anexo I).

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 4 miembros, dos por la representación del Consorcio Provincial y dos por la representación de los trabajadores, pudiendo ambas partes asistir con los asesores que consideren oportunos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría simple de las partes firmantes y su función es la de interpretación de los distintos artículos del convenio.

Por la empresa: D. DAMASO MÁRQUEZ CAMPAÑA. D. JUAN JESÚS PONCE GARCÍA.

Por los trabajadores: D. ANTONIO GUERRERO LÓPEZ. D. FRANCISCO ZURITA ESCOBAR.

## **Capítulo II.**

### **Artículo 9. Relaciones contractuales.**

Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente.



Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

El Consorcio Provincial elaborará cada año, el escalafón de la plantilla por categoría y centros de trabajo, enviando una copia a los representantes de los trabajadores.

Todas aquellas sustituciones que sean necesarias realizar por vacaciones, permisos, bajas I.T etc. , y en general para la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevean una corta duración no determinada, se realizarán, en primer lugar, con personal y contratado anteriormente y que cuente con informes favorables emitidos por la empresa, con el conocimiento de los representantes de los trabajadores y dando cuenta a los mismos de los informes desfavorables.

#### **Artículo 10. Cese de trabajadores/as.**

Cuando un trabajador/a cese en el servicio del Consorcio Provincial por iniciativa de la empresa deberá comunicarse por escrito con 20 días de antelación a la fecha de finalización de la relación laboral.

En el supuesto de no existir el preaviso de comunicación, la empresa abonará al trabajador/a en su correspondiente liquidación el importe de los días de retrasos producidos según tabla salarial vigente de su categoría.

Cuando el cese sea por iniciativa del trabajador/a deberá de comunicarse a la empresa por escrito con 20 días de antelación a la fecha de finalización de relación laboral, pudiendo en caso de incumplimiento de esta exigencia, la empresa penalizar a dicho trabajador en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

#### **Artículo 11. Indemnización por cese.**

En el supuesto de que el cese de algún trabajador/a viniese motivado por invalidez/permanente absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad o accidente, dicho trabajador/a percibirán en concepto de

premio y en una sola vez la cuantía de 811 euros, por cada año o fracción trabajado en la empresa.

#### **Artículo 12. Jubilación.**

El personal de la empresa con antigüedad superior a tres años y que reúna los requisitos exigibles en la legislación vigente para acceder a la jubilación voluntaria anticipada, tendrá derecho a una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:



60 años	28.859 euros
61 años	25.652 euros
62 años	24.048 euros
63 años	22.445 euros
64 años	20.842 euros

**Artículo 13. Seguro de vida.**

El personal comprendido en el presente convenio tiene derecho a un seguro de vida colectivo por las siguientes cuantías y riesgos, siendo a cargo de la empresa el abono y los gastos que ello genere:

Fallecimiento	22.445 euros
Invalidez permanente total	22.445 euros
Invalidez permanente absoluta	41.685 euros
Muerte por accidente	41.685 euros
Muerte por accidente de circulación	60.924 euros

**Capítulo III. Clasificación profesional.****Artículo 14. Grupos profesionales y categorías.**

El personal del Consorcio Provincial estarán encuadrados, atendiendo a las funciones que ejecutan, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

- A) GRUPO: Técnicos.
- B) GRUPO: Mandos intermedios.
- C) GRUPO: Administrativos.
- D) GRUPO: Personal operarios.

**DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS:**

A) TÉCNICOS. Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

1. Jefe de servicio.
2. Titulado grado superior.
3. Titulado grado medio.
4. Ayudante de servicio.

El titulado superior y medio, son aquellos trabajadores/as que se hallen en



posesión del correspondiente título o similar de grado superior o medio. Y se encarga de los servicios que se le encomienden por la empresa, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual categoría en la empresa.

El ayudante de servicio, está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la capacidad que le encomiende la empresa.

**B) MANDOS INTERMEDIOS:** Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

1. Coordinador provincial.
2. Capataz de recogida y transporte de RSU.
3. Encargado de centro de trabajo.
4. Jefe de taller mecánico.

**C) ADMINISTRATIVOS.** Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

1. Jefe de administración.
2. Oficial administrativo.
3. Administrativo.
4. Auxiliar administrativo.
5. Ordenanza/conductor.

**D) PERSONAL OPERARIOS.** Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

1. Conductor/maquinista/mantenedor de instalaciones.
2. Conductor/ayudante/recogida de RSU.
3. Mecánico.
4. Oficial 1.º de mantenimiento
5. Ayudante de recogida de RSU.
6. Ayudante mecánico.
7. Guarda de centro de trabajo.





## 8. Peón especializado.

Las funciones de cada puesto de trabajo estarán determinadas por la cláusula adicional del contrato de trabajo o por el catálogo aprobado por la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 15. Adecuación profesional.**

El ingreso del personal en la empresa, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera considerarse idóneo para realizar, aun en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente o en forma práctica, que acrediten capacidad para acometer dichas funciones.

No obstante, se primará la experiencia, tiempo trabajado en este consorcio, titulación y conocimientos personales sobre otros conceptos a la hora de llevar a cabo el ascenso.

El personal al servicio de la empresa, tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear, siempre que reúna las condiciones adecuadas para el mismo.

En los tribunales de exámenes participará un representante de los trabajadores, designado de entre ellos.

Los ayudantes de recogida de RSU con contratos de interinidad, una vez obtengan los permisos de conducir correspondientes pasará automáticamente a ocupar plaza de conductor/ayudante de recogida de RSU.

Los peones especializados con contratos de interinidad que demuestren los conocimientos especializados y permisos de conducir correspondientes, optarán preferentemente a partir del año 2005 a ocupar plaza de oficial 1.º de mantenimiento.

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

### **Artículo 16. Disposiciones generales.**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, con sujeción de lo dispuesto en la legislación vigente y con comunicación y participación a los representantes de los trabajadores.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
2. Establecimientos de plantillas del personal y relaciones de puestos de trabajo





adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad de la empresa.

3. Mejora de las condiciones de prestación de respectivos servicios y las propias de los trabajadores.

4. Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del trabajador, se harán de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 17. Dirección y control de la actividad laboral.**

El trabajador/a está obligado a realizar las funciones convenidas en el presente convenio, respetando las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en aras de conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. En cualquier caso, la empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

### **Artículo 18. Pacto de no-concurrencia.**

El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con su contrato de trabajo con la empresa y funciones del mismo.

Quedan prohibida la utilización de los bienes de la empresa, incluido el vestuario, para fines particulares.

### **Artículo 19. Movilidad geográfica.**

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado por trasladarse a otro centro de trabajo de la empresa fuera de su localidad donde trabaja podrán efectuarse por:

1. Solicitud del interesado.
2. Acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes y con el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Por razones técnicas, organizativas y de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal, previo informe de la autoridad laboral, en los términos y condiciones siguientes:





- a) Informe previo de los representantes de los trabajadores.
- b) Aceptación por parte del trabajador. En caso de no aceptación este se mantendrá en su puesto de trabajo.
- c) Dado el carácter funcional de la empresa, no podrá ser trasladado ningún trabajador sin su aceptación.
- d) La empresa se compromete, salvo petición expresa del trabajador/a, a realizar la organización necesaria para que el trabajador/a desarrolle su trabajo en el lugar más cercano a su domicilio habitual, siempre que existan plazas vacantes de su categoría profesional, en su centro de trabajo y que no signifique un mayor coste o eficacia en la prestación de los servicios.

### **Artículo 20. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional solo se podrá realizar a través del trabajo de superior categoría, ya que por necesidades organizativas, de producción y de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tiene reconocida, por un tiempo que no exceda, de cuatro meses durante un año y ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada, transcurridos dichos plazos, el trabajador/a adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando si continuara ejerciéndola, excepto cuando se produzca por sustituciones de bajas por I.T.; accidente laboral; sustitución de vacaciones o descansos; modificación de contratos temporales y hasta la creación de nuevas plazas.

### **Artículo 21. Reclamaciones de los trabajadores.**

El trabajador/a podrá poner por escrito, en conocimiento de la dirección de la empresa y de forma correcta, cuantas quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, o bien, a través de los representantes de los trabajadores.

La empresa contestará en el plazo máximo de 15 días las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas, informando al trabajador/a y a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 22. Despido improcedente.**

Cuando por algunas de las circunstancias laborales, un trabajador sea despedido y este sea considerado improcedente, el trabajador podrá optar entre la incorporación a su puesto de trabajo o una indemnización de 45 días por año de antigüedad en la empresa, hasta un máximo de 42 mensualidades.





### **Artículo 23. Jornada laboral.**

La jornada laboral será seis días semanales de lunes a domingos, para todo el personal del Consorcio Provincial. Fijándose por la empresa y los representantes de los trabajadores, el descanso semanal en función a la prestación de los diferentes servicios.

La Jornada semanal efectiva de trabajo será para el año 2004 de 40 horas:

Para el año 2005 será de 1 hora menos de la jornada oficial.

Para el año 2006 será de 2 horas menos de la jornada oficial.

Para el año 2007 será de 4 horas menos de la jornada oficial.

En los servicios donde se puedan prestar los mismos sin mayor coste económico para la empresa y no afecte a la efectividad del servicio se podrá repartir la jornada semanal en cinco días. El horario de entrada y salida de la jornada será fijado en cada centro y para cada servicio, según las peculiaridades del mismo, por la empresa y los representantes de los trabajadores. Dentro de cada jornada laboral, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos para el bocadillo en horario que no perjudique a la prestación de los servicios o funcionamiento del sistema de producción, dicho descanso se considera tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará desde el momento que el trabajador esté en condiciones de prestar sus servicios en el centro de trabajo, hasta que termine sus funciones en dicho centro de trabajo.

Antes del 31 de marzo de cada año, la empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán elaborado el calendario laboral y el de vacaciones.

### **Artículo 24. Jornadas especiales.**

Como consecuencia de las características de los servicios públicos que se prestan, se contempla además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos.

a) JORNADA NOCTURNA. Es la que realiza desde las 21 horas y las 7 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) JORNADA A TURNO. Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.

c) JORNADA EN FESTIVOS Y DOMINGOS. Es la que incluye los festivos entre semana y los domingos considerados como descanso semanal que tendrán la misma consideración que los anteriores.





## **Artículo 25. Permisos.**

Los días de permisos que se establecen es un derecho del trabajador para los trabajadores que les correspondan no sufrirán ninguna merma en sus retribuciones, previa notificación y justificación posterior.

1. Tres días naturales por enfermedad o intervención quirúrgica que requieran hospitalización de cónyuge, hijos, padres o hermanos.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de 5 días.

2. Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge y tres días naturales por fallecimiento de hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo se aumentará en dos días naturales.

3. Quince días naturales por matrimonio o reconocimiento legal de pareja de hecho.

4 Tres días naturales por nacimiento de hijos o adopción.

5. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

6. Los días necesarios para asistir a exámenes de estudios oficiales, debidamente acreditados.

7. El tiempo necesario para las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

8. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá avisar a su jefe inmediatamente y en el plazo de 24 horas presentar la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta.

9. Dos días de asuntos propios en el año 2004 y tres días desde el año 2005, sin justificación debiendo preavisar con 7 días de antelación por escrito a las oficinas centrales de la empresa, no pudiendo coincidir la acumulación en el mismo día de más de un trabajador por centro de trabajo y servicio.

10. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

## **Artículo 26. Vacaciones.**

Cada trabajador/a tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales,

sin computar los días correspondientes a las fiestas nacionales, de la Comunidad Autónoma Andaluza o locales y que preferentemente y sin perjuicio del servicio se disfrutarán entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, o bien, la parte proporcional si el tiempo es inferior a un año, en ningún caso podrá ser sustituida por compensación económica. Si el trabajador/a antes del inicio de las vacaciones pasara a situación I.T. derivada de enfermedad o accidente se trasladaría el disfrute de las vacaciones previo acuerdo de las partes.

Los turnos preferentes de vacaciones se determinarán previo acuerdo entre los trabajadores/as, la empresa y los representantes de los trabajadores, para cada centro de trabajo y servicios, prevaleciendo el sistema de rotación, de forma que todos los trabajadores/as tengan igual derecho a la elección preferente de su turno de vacaciones.

El trabajador/a también tiene derecho a tomarse las vacaciones fraccionadas durante el año no sobrepasando los 30 días naturales.

Las vacaciones, permisos y descansos no podrán ser interrumpidos, excepto por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, llevando consigo por dicha interrupción un plus de 160,06 euros, disfrutando el trabajador/a las vacaciones o permisos pendientes posteriormente, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

### **Artículo 27. Cursos y programas de formación.**

La realización y asistencia a los cursos, programas de formación y especialización, programados por la empresa o autorizados por la misma, por parte de los trabajadores/as para la obtención de un mayor conocimiento y experiencia profesional.

La formación sobre prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo, serán determinados por el Comité de Seguridad y Salud del trabajo y se computarán a todos los efectos como horas de trabajo efectiva.

## **Capítulo V. Régimen económico.**

### **Artículo 28. Definición.**

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, ya se retribuya el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador. El abono se efectuará mensualmente antes del día 5 de mes siguiente al devengo. A todo los trabajadores/as se le facilitará el recibo de la nómina, sellada y firmada por la

dirección de la empresa, en la cual se reflejarán los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 29. Composición.**

El salario estará compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

### **Artículo 30. El salario base.**

Es el fijado por unidad de tiempo, en función del Grupo Profesional y Categoría de pertenencia.

**LAS CANTIDADES DE LOS SALARIOS BASES PARA EL AÑO 2004, ESTÁN REFLEJADAS EN EL ANEXO I.**

### **Artículo 31. Complementos salariales.**

- a) ANTIGÜEDAD.

La cantidad a abonar por este concepto periódico, calculado desde la fecha de antigüedad en la empresa, el trabajador/a percibirá la cantidad de 6,94 euros mensuales por cada año de antigüedad, devengándose desde el mes en que cumpla dicho año, independientemente de la categoría profesional que cada trabajador/a tenga, abonándose también en cada una de las pagas extraordinarias, esta cantidad sufrirá el mismo incremento económico que el que experimenten los demás conceptos salariales en los próximos años.

- b) COMPLEMENTO DE TÓXICO - PENOSO - PELIGROSO.

Por las características del trabajo, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para la eliminación de los riesgos existentes en las actividades que conlleve el peligro de toxicidad, penosidad y peligrosidad, poniendo a disposición de los trabajadores los equipos de protección adecuados.

Este complemento trata de compensar el trabajo tóxico, penoso y peligroso que se realiza en función de su categoría profesional, abonándose un complemento del 25 % del salario base mensual al personal adscrito a los servicios de tratamiento de RSU y a los servicios de recogida y transporte de RSU. Dicho complemento se abonará igualmente en las pagas extraordinarias.

**LAS CANTIDADES DE ESTE COMPLEMENTO PARA EL AÑO 2004, ESTÁN REFLEJADAS EN EL ANEXO I.**



### c) COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Cubre las horas trabajadas durante el periodo comprendido desde las 21 horas y las 7 horas del día siguiente. El capataz de recogida y transporte de RSU, los conductores/ayudantes de recogida y transporte de RSU y los ayudantes de recogida de RSU, percibirán un complemento de nocturnidad del 25% del salario base mensual. Dicho complemento se abonará igualmente en las pagas extraordinarias.

Las cantidades de este complemento para el año 2004, están reflejadas en el Anexo I

### d) DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS.

Cuando por circunstancias de la producción, los trabajadores/as tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo y la empresa no le pueda suministrar comida, percibirán una media dieta por importe de 15 euros. Siendo necesario para su devengo que el desarrollo del trabajo se efectúe fuera de su centro de trabajo o circuito habitual de trabajo dentro de la provincia o que sobrepase su jornada diaria en más de 8 horas de trabajo de forma continuada, siendo en ese caso necesario el descanso obligatorio de una hora para almorzar o cenar que no será computable como tiempo de trabajo efectivo.

Si los trabajadores/as desarrollaran sus funciones en otros centros de trabajo o localidades de la provincia diferentes a sus centros de trabajo habituales, o fuera de España, estos percibirán la cantidad de 0,25 euros por kilómetros recorridos tanto de ida como de vuelta y si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio, la empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento, si no lo hiciese así se compensará al trabajador, previa presentación de factura, hasta un importe máximo de 60 euros por noche.

Cuando los trabajadores del consorcio se tengan que desplazar fuera de la provincia o fuera del territorio nacional, recibirán las siguientes dietas:

Fuera de la provincia:

Media dieta	50 euros
Dieta completa	100 euros

Fuera del territorio nacional:

Dieta	200 euros
-------	-----------

El alojamiento por pernoctar fuera de la provincia y en el extranjero, se efectuará en igualdad de condiciones que las expresadas anteriormente.



Los desplazamientos que por necesidades del servicio se efectúen en vehículo propio se abonará a 0,25 euros por kilómetro tanto de ida como de vuelta, si el desplazamiento se efectuara en autobús, tren o avión la empresa abonará el importe del mismo en clase turista.

e) PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS.

Los conductores/ayudantes de recogida y transporte de RSU y los ayudantes de recogida de RSU, que habitualmente, prestan sus servicios los domingos y festivos, percibirán un complemento fijo mensual, siendo su día de descanso semanal los sábados, y gozarán de un día de descanso por cada festivo trabajado.

Dicho complemento se abonará igualmente en las pagas extraordinarias.

El capataz provincial percibirá un complemento fijo mensual igual al de los conductores/ayudantes de recogida y transporte de RSU.

**LAS CANTIDADES DE ESTE COMPLEMENTO PARA EL AÑO 2004, ESTÁN REFLEJADAS EN EL ANEXO I.**

Se fija el plus de domingos y festivos para el año 2004 en 34,05 euros para los conductores/maquinistas/mantenedores de instalaciones.

El resto de los trabajadores que por circunstancias del servicio tenga que trabajar en festivo, recibirán un complemento igual al 50% del salario base y complementos correspondientes a los días festivos trabajados y un día de descanso por cada festivo trabajado.

Se excluyen de este apartado los servicios considerados como guardias.

f) GUARDIAS.

Cuando por necesidades del servicio, averías o circunstancias de la producción, se tengan que establecer guardias en los centros de trabajo, estas se realizaran con carácter voluntario y rotativas entre los trabajadores/as que presten su conformidad a realizarlas y se abonarán con el siguiente baremo:

Guardias laborables: Salario del día, más 25% del salario base y complementos.

Guardias festivos: Salario del día, más 50% del salario base y complementos.

g) HORAS NOCTURNAS.

Todos los trabajadores del consorcio provincial que no estén acogidos al complemento de nocturnidad y que por necesidades del servicio tenga que trabajar horas nocturnas, estas se abonarán por importe igual al 50% del salario base y complementos, correspondiente a cada categoría.



Se consideraran horas nocturnas las trabajadas entre las 21 horas y las 7 del día siguiente.

#### h) COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD.

Se abonarán al coordinador provincial, capataz provincial y mecánicos, si estos se acogen a ella voluntariamente y se fija en 550 euros mensuales por doce pagas al año, con el siguiente horario

Coordinador: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h. y de 16:00 a 19:00 horas.

Mecánicos: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 h. y de 16:00 a 19:00 horas

Capataz provincial: De domingo a viernes de 22,40 h. a 7:00 horas.

#### i) PLUS DE TURNICIDAD.

Se fija un Plus de turnicidad para el año 2004 de 30,90 euros mensuales para los conductores/maquinistas/mantenedores de instalaciones que habitualmente desarrollen sus funciones en turnos rotativos.

Dicho plus también será abonado en las pagas extraordinarias.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Por las circunstancias de la población desempleada existente en nuestra provincia, queda prohibido expresamente la realización de horas extraordinarias, salvo en el caso de pura necesidad productiva, quedando limitada a 50 horas extraordinarias al año por trabajador.

De acuerdo con el artículo 35 de ET, se considerarán horas extraordinarias aquellas realizadas por los trabajadores, sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y que no hayan sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El valor económico de una hora extraordinaria será el 1,50% del valor de una hora ordinaria, si no han sido compensadas de acuerdo con el párrafo anterior.

Las horas de la jornada de trabajo ordinaria, serán computadas mensualmente y aquellas que sobrepasen al mes de la jornada ordinaria correspondiente, se consideraran como horas extraordinarias.

### **Artículo 33. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores/as del Consorcio Provincial tienen derecho a dos pagas extraordinarias, consistentes en el abono de una mensualidad completa (salario base, antigüedad y complementos que figuren en la tabla salarial vigente) por



cada una de ellas, se retribuirá en la mensualidad de junio y diciembre de cada año. Las citadas pagas se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de su pago.

#### **Artículo 34. Productividad por asistencia al trabajo.**

Se fija una cantidad anual de 427 euros que serán abonadas íntegramente a los trabajadores/as, siempre que no falten al trabajo durante el año, excepto por las causas que se detallan a continuación.

En el caso de ausencia y/o falta al trabajo se le deducirá proporcionalmente al trabajador/as afectado las cantidades correspondientes.

Por ello, en los casos de ausencia y/o faltas deducibles, el trabajador tan solo percibirá las cantidades que para tramo de ausencia se especifican a continuación:

El trabajador, hasta 3 días de inasistencia a su puesto de trabajo, durante el correspondiente año	percibirá la cantidad de 384 euros
Por la inasistencia entre 4 y 6 días	percibirá la cantidad de 347 euros
Por la inasistencia entre 7 y 9 días	percibirá la cantidad de 309 euros
Por la inasistencia entre 10 y 12 días	percibirá la cantidad de 272 euros
Por la inasistencia entre 13 y 15 días	percibirá la cantidad de 235 euros
Por la inasistencia entre 16 en adelante	percibirá la cantidad de 192 euros

A los efectos previstos en el párrafo anterior no se computarán como ausencias cuando se produzcan por los siguientes motivos:

- a) Embarazo de la mujer trabajadora.
- b) Permisos y licencias retribuidas previstas y reguladas en este convenio.
- c) Las motivadas por accidente de trabajo.
- d) Las ausencias por vacaciones.
- e) Las enfermedades que necesiten hospitalización
- f) Las intervenciones quirúrgicas que necesiten hospitalización.

#### **Artículo 35. Incapacidad temporal.**

En caso de que cualquier trabajador/a sufriera una baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad, debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora, la empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que cobre el trabajador en tal situación y el cien por cien de su salario real que tenga reconocido en los conceptos de: salario base,



plus de toxicidad; antigüedad y la media de los haberes percibidos en los últimos 12 meses en concepto de plus de nocturnidad o horas nocturnas, mientras dure la situación de incapacidad temporal, se considerara igualmente el cien por cien en las pagas extraordinarias.

### **Artículo 36. Invalidez permanente total.**

Si como consecuencia de enfermedad o accidente, cualquier trabajador/a del consorcio se le reconociera una invalidez permanente total para su trabajo habitual que imposibilite el desempeño de las tareas propias de su categoría profesional, la empresa procurará contratar nuevamente al trabajador/a con la categoría y para el desarrollo de los trabajos propios de la misma que sean compatibles con las capacidades físicas y psíquicas resultantes. Tendrán derecho a la aplicación del artículo 15 de este convenio en lo referente a la creación de nuevas plazas o vacantes.

## **Capítulo VI. Derechos sociales.**

### **Artículo 37. Prestaciones sociales.**

#### **a) AYUDA POR FAMILIARES CON DISMINUCIÓN FÍSICA O PSÍQUICA.**

Los trabajadores/as que tengan algún cónyuge y/o hijos/as con disminución física o psíquica superior al 33% percibirá una ayuda económica de 70 euros mensuales.

#### **b) AYUDA POR NATALIDAD.**

Los trabajadores/as percibirá en concepto de ayuda por natalidad o adopción, la cantidad de 160 euros por cada hijo/a.

#### **c) AYUDA PROTESICAS, ODONTOLOGICAS, OCULARES Y ORTOPEDICAS.**

Estas ayudas podrá concederse al trabajador/a. su cónyuge o pareja legalmente constituida si no estuviese trabajando, e hijos sin ingresos, para lo cual deberán presentar documentación acreditativa (certificado del INEM y de la Seguridad Social) de que el cónyuge o hijo mayor de 16 años no están trabajando.

Se fija un fondo de 12.000 euros anuales, que se repartirán entre las solicitudes debidamente justificadas y en proporción al baremo indicado, siendo la ayuda máxima la fijada en dicho baremo, el reparto de dicho fondo se efectuará por el comité de empresa con el V.º B.º de la empresa

Estas prestaciones serán aplicables al personal fijo, interino o con contratos superiores a seis meses en al año natural de su aplicación.

BAREMO.



<b>Prótesis oculares</b>	
Gafas o lentillas: (1 al año por beneficiario):	86,40 €.
<b>Tratamiento odontológico</b>	
Piezas o corona - funda (cada una): (6 como máximo al año por unidad familiar)	43,20 €
Empastes o reconstrucción (cada uno): (6 como máximo al año por unidad familiar)	21,60 €
Pulpotomía (endodoncia): (1 anual por beneficiario)	36,00 €
Ortodoncia(1 anual por beneficiario)	432,00 €
<b>Prótesis ortopédicas</b>	
Plantillas (máximo 2 anuales por beneficiario):	10,80 €
Calzado (máximo 2 anuales por beneficiario):	36,00 €
Pierna, brazo o cualquier otra prótesis ortopédica de importancia (1 anual por beneficiario)	30%
<b>Prótesis auditivas</b>	
Audífono (1 anual por beneficiario)	144,00 €
Aparatos de fonación (1 anual por beneficiario)	30 %

#### d) **AYUDA ESCOLAR.**

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, percibirán de forma anual entre los meses de octubre a diciembre, y siempre que presenten la solicitud dentro de esta fecha, las siguientes ayudas.

Se fija un fondo de 12.000 euros, anuales que se repartirán entre las solicitudes debidamente justificadas y en proporción al baremo indicado, siendo la ayuda máxima la fijada en dicho baremo, el reparto de dicho fondo se efectuará por el Comité de empresa, con el V.º B.º de la empresa.

Estas ayudas será aplicables al personal fijo, interino o con contratos superiores a seis meses en el año natural de su aplicación.

BAREMO.



Preescolar, guardería, primaria y elemental de música o danza	108,00 €
Secundaria, 1.º y 2.º de ESO o primer ciclo de música o danza	129,60 €
3.º y 4.º de ESO, 1.º de Bachillerato, 2.º ciclo de música o danza	151,20 €
2.º de Bachillerato, acceso a la Universidad, artes plásticas, formación profesional de grado medio, tercer ciclo de música o danza	180,00 €
Estudios universitarios, formación profesional de grado superior enseñanza artística, escuelas de diseño y escuelas de conservatorio superiores	288,00 €

Los fondos de puntos c) y d) se consideran complementarios, pudiendo disponer del remanente anual de cada uno de ellos para cubrir las necesidades del otro en cada anualidad.

### **Artículo 38. Garantías profesionales.**

Los trabajadores/as cuya actividad en la empresa consista en la de conducir un vehículo que necesite un permiso de cualquier categoría y que la autoridad gubernativa o judicial se lo retire por causa de la conducción, pasará a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones mientras dure la suspensión del permiso de conducir, respetando la empresa las retribuciones salariales que le corresponda por su categoría profesional y facilitándole asistencia jurídica gratuita. Con excepción de que dicha retirada del permiso de conducir se produzca por exceso de velocidad o dar positivo en control de alcoholemia.

La empresa asistirá gratuitamente la defensa jurídica a todos los trabajadores/as que sean atropellados o agredidos en actos de servicio, así como para cualquier responsabilidad civil o penal que pudiera incurrir el trabajador en su puesto de trabajo.

### **Artículo 39. Excedencias.**

El personal fijo con antigüedad de más de dos años de servicios en la empresa, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su categoría, sin que tenga derecho retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo, dicha excedencia no podrá ser superior a cinco años, ni inferior a seis meses, deberá solicitarse por escrito con un mes de antelación, dicha excedencia podrá solicitarse por un año y renovarse anualmente hasta un máximo de cinco anualidades, a petición del trabajador.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador/a si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria con reingreso automático.

El trabajador en excedencia deberá comunicar a la empresa tres meses antes de la finalización de esta, su intención de incorporarse al puesto de trabajo, en caso de que no cumpla con dicho requisito, se entenderá que el trabajador en

excedencia renuncia a su derecho de reingreso automático en la empresa.

## **Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 40. Seguridad y salud en el trabajo.**

Siendo la responsabilidad de la empresa velar y proteger la salud de los trabajadores/as a través de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos del Servicio de Prevención, de los técnicos nombrado por la empresa y además, los delegados de prevención que colaborarán y vigilarán para que se cumpla la ley y se utilicen los medios de protección individual y colectivos, así como, la aplicación de la evaluación de riesgos laborales en la empresa.

Se elegirán dos delegado de prevención, entre los representantes de los trabajadores, teniendo las mismas garantías que los delegados de personal y las horas necesarias para ejercer sus funciones.

Cuando se cumpla los requisitos legales se constituirá un comité de seguridad y salud, que se reunirá una vez cada tres meses para tratar los temas en materia de prevención de riesgos, seguridad, salud y ergonomía.

Los delegados de prevención recibirán toda la información y formación necesaria con respecto a los riesgos específicos a la actividad de la empresa y fijarán con la empresa el tipo de vestuario, así como, la cantidad y calidad de la ropa de trabajo que anualmente hay que entregar a los trabajadores.

## **Capítulo VIII. Derechos de los trabajadores.**

### **Artículo 41. Delegado de personal y comité de empresa.**

Los delegados de personal o el comité de empresa son los representantes colectivos y unitarios de los trabajadores de la empresa.

Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores del Consorcio Provincial, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa.

Las garantías y derechos de los delegados de personal o miembros del Comité de empresa consisten en que cada uno de ellos tendrá un crédito de 15 horas mensuales, acumulables anualmente y que podrán ceder a otros miembros del comité o delegado de personal. No podrán ser sancionados ni despedidos durante su mandato de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 apartado c) del Estatutos de los Trabajadores y esa garantía la tendrán hasta dos años después de haber finalizado sus funciones.

La empresa está obligada a informar y negociar con los delegados de personal o miembros del comité de empresa de todo aquello que se relacionen con la estructura organizativa, técnica, económica de producción, así como de cualquier cambio que afecte a la producción y funciones de los trabajadores/as.

#### **Artículo 42. Secciones sindicales.**

En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos mayoritarios, podrán constituir secciones sindicales dentro del Consorcio Provincial, de acuerdo con el artículo 10 de la citada ley con las mismas garantías, derechos y competencias que los delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

La empresa está obligada a descontar la cuota sindical de la nómina para aquellos trabajadores que lo soliciten y enviar su cuantía mensual al lugar o entidad donde cada sindicato lo solicite, así como, el listado de afiliados que corresponda a cada Sindicato.

La empresa mientras no reciba comunicación del trabajador correspondiente, no podrá dejar de descontar la cuota sindical de los trabajadores/as.

#### **Cláusula adicional I.**

La empresa y los representantes de los trabajadores elaboraran conjuntamente el régimen disciplinario y sancionador (en el plazo de un año desde la firma de este convenio) quedando en vigor mientras tanto el aprobado por la Junta General del Consorcio con fecha 20 de marzo de 1995 dentro de las normas de régimen interior.

#### **Cláusula adicional II.**

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán dentro de la vigencia del presente convenio, negociar y modificar para mejorar algunos de los artículos de dicho convenio.

#### **Cláusula final.**

Lo no pactado en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normativas laborales vigentes, o bien, en aplicación de las normas siempre que mejoren dicho convenio.

#### **Partes signatarias.**

Suscriben el presente convenio colectivo de trabajo por parte de la empresa los miembros del Consejo de Administración: D. Antonio Blanco Cueto; D. Cristóbal Guerrero Merchán y D. José Daniel Sánchez Pérez y por parte social, los delegados de personal: D. Francisco Zurita Escobar, D. Antonio Guerrero López, D. Salvador



Navarro Rueda, D. Manuel Moya Fortes, D. José A. Aguilar Pérez y D. Rafael Muñoz Prados que se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación requerida para la negociación y firma del presente convenio.

Málaga, 7 de julio del 2004.

## ANEXO I

## CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004/2007

## Tablas salariales año 2004

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P.TOXICIDAD PELIG./PEN.	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS DOM./FESTIV.	MENSUAL	ANUAL TOTAL
JEFE SERVICIO	2.500,00 €				2.500,00 €	35.000,00 €
JEFE ADMINISTRACION	2.500,00 €				2.500,00 €	35.000,00 €
COORDINADOR PROV.	1.925,75 €	481,44 €			2.407,19 €	33.700,66 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.775,01 €				1.775,01 €	24.850,14 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.600,00 €				1.600,00 €	22.400,00 €
CAPATAZ REC. Y TPTE. R. S. U.	1.316,23 €	329,06 €	329,06 €	120,45 €	2.094,80 €	29.327,20 €
JEFE TALLER MECANICO	1.316,23 €	329,06 €			1.645,29 €	23.034,06 €
ENCARGADO CENTRO TRABAJO	1.316,23 €	329,06 €			1.645,29 €	23.034,06 €
AYUDANTE SERVICIO	1.316,23 €				1.316,23 €	18.427,22 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.500,00 €				1.500,00 €	21.000,00 €
ADMINISTRATIVO	1.343,33 €				1.343,33 €	18.806,62 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.200,00 €				1.200,00 €	16.800,00 €
MECANICO	1.219,25 €	304,82 €			1.524,07 €	21.336,98 €
COND. / MAQ./MANT. INSTALAC.	1.160,86 €	290,22 €			1.451,08 €	20.315,12 €
OFICIAL 1.ª MANTENIMIENTO	1.160,86 €	290,22 €			1.451,08 €	20.315,12 €
COND. / AYUDANTE RECOG. R.S.U.	1.006,03 €	251,51 €	251,51 €	120,45 €	1.629,50 €	22.813,00 €
ORDENANZA CONDUCTOR	1.000,00 €				1.000,00 €	14.000,00 €
AYUDANTE RECOG. R.S.U.	857,58 €	214,40 €	214,40 €	108,14 €	1.394,52 €	19.523,28 €
AYUDANTE MECANICO	857,58 €	214,40 €			1.071,98 €	15.007,72 €
GUARDA CENTRO DE TRABAJO	857,58 €	214,40 €			1.071,98 €	15.007,72 €
PEON ESPECIALIZADO	857,58 €	214,40 €			1.071,98 €	15.007,72 €