

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA LIMPIEZA VIARIA DE LA EMPRESA DE FERROVIAL-SERVICIOS S.A. EN ALBOX.**

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

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

El presente Convenio tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la Empresa Ferrovial Servicios S.A. y los trabajadores que prestan sus servicios en la Limpieza Viaria, Limpieza de Edificios y Locales y Jardinería del Municipio de Albox.

#### **Artículo 2. Duración y vigencia.**

1. La duración del convenio será de cuatro años y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2005.
2. No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos, 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.
3. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Si bien las condiciones económicas tendrán vigencia desde el 1 de enero del año 2002.

#### **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. Disposición derogatoria.**

La entrada en vigor del presente convenio deroga a las disposiciones normativas convencionales que eran de aplicación hasta la fecha.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

#### **Artículo 6. 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 el Delegado de Personal. Ambas partes podrán contar con asesores.
3. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de los cinco 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 promulgación 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, cuando sean convocadas por la parte empresarial, el tiempo necesario para ellas correrá a cargo de la empresa, y cuando sean convocadas por la parte social, será del 50%; es decir; el tiempo invertido en una reunión correrá a cargo de la parte social y la próxima a cargo de la empresa. Después de cada negociación de un convenio colectivo, las cuatro primeras reuniones de esta comisión serán por cuenta de la empresa.

#### **Artículo 7. 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. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

### **Capítulo II. Régimen de trabajo.**

#### **Artículo 8. Calendario laboral.**

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos fiestas locales.





El Calendario Laboral Anual aplicable a todos los servicios municipales previstos en este Convenio será pactado con los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en cada momento.

### **Artículo 9. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral queda establecida en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a sábado, respetándose como mínimo, los descansos legalmente previstos.

3. Se establece una pausa de 20 minutos en la jornada de trabajo, para tomar el desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios, considerándose la misma como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 10.**

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el primero de enero de cada año, previa negociación con la representación Sindical, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

### **Artículo 11.**

A todos los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, durante los meses de julio y agosto, Semana Santa, Feria y Navidad, la jornada será de 6 horas diarias, de forma continuada, de lunes a viernes, y 2,5 horas diarias los sábados, siendo en cómputo semanal 32,5 horas de trabajo efectivo en los periodos de tiempo señalados.

### **Artículo 12. Horas extraordinarias.**

Se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión.

b) En los demás casos, la prestación de las horas extraordinarias se ajustará a las siguientes normas:

1. No podrán ser superiores a las 80 horas al año.

Si por exigencias del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas extraordinarias, su aparición deberá ser motivada dándose traslado a la representación de los trabajadores periódicamente de las causas que las motivaron.

La empresa podrá optar en compensar las horas extraordinarias con periodos de



descanso o retribuirla económicamente todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En tal caso, cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de ésta, por circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, será compensado económicamente por el tiempo de trabajo desempeñado a razón de 9.02 IE, por hora extra realizada o la parte proporcional correspondiente.

Si las horas extras coincidiesen en Domingo-Festivo, la cantidad por hora será de 12.020 € por hora extra realizada o la parte proporcional correspondiente.

2. El servicio de personal informará por escrito a la representación sindical de las horas extraordinarias realizadas, causas que las motivaron, personas que las han realizado y servicio al que están adscritos.

### **Artículo 13. Trabajo en domingos y festivos.**

Aquellos trabajadores que presten servicio de jornada completa en domingos o festivos se les retribuirá con 48,08 €, para el año 2002; siendo para el año 2003 la cantidad de 54.09 €, para el año 2004, 60,10 €, y para el año 2005, la cuantía de 66.11 €.

Dado el carácter de servicio público inherente a esta actividad en el caso que un trabajador sea designado para trabajar domingos o festivos, éste no podrá negarse, percibiendo la compensación económica antes mencionada y con el respeto a los descansos legales establecidos.

Los trabajos en Domingos y festivos se cubrirán con personal voluntario, de no existir se procederá a la designación forzosa.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales comprendidos entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre (período preferencia]), salvo los que voluntariamente elijan otros meses y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de éstos.  
Turnos de vacaciones

a) Se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de manera que queden cubiertas las necesidades del mismo. De no llegarse a ese acuerdo se elegirán turnos de vacaciones por sorteo. Si a pesar de ello, no se logra la distribución de turnos, se decidirán conjuntamente por la Empresa y la representación Sindical.

b) Las vacaciones se podrán distribuir en dos turnos de 15 días a elección del

empleado uno de los turnos y el otro de la empresa. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días uno o dieciséis de cada mes.

En la primera quincena del mes de enero de cada año se confeccionará el plan de vacaciones para todos los empleados, entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

### **Capítulo III. Permisos, ausencias y enfermedades.**

#### **Artículo 15. Permisos retribuidos.**

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

- **Permisos-especiales:** La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la S.S., quedando la relación laboral suspendida de mutuo acuerdo mientras dure este periodo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación de 15 días salvo casos de urgente necesidad.

- **Licencias:** El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes:

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos empleados que acrediten en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma o de la propia Corporación de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento o con la Empresa.

b) Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.

c) Por parto o adopción: 3 días.

Si es necesaria intervención quirúrgica: 9 días.

Si el parto es fuera de la provincia: 5 días

d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos: 4 días.

e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos, tíos, sobrinos o nietos: 3 días.

- f) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres o hijos: 3 días.
- g) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.
- h) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad, el tiempo necesario para la realización de los reconocimientos médicos y de los exámenes.
- i) Para la realización de un examen con título homologado de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, que se acreditará con certificado del centro.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.
- k) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

2. Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva siendo el cómputo de la licencia siempre por días naturales. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que en los apartados c), d) y f) se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, al compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos podrán disfrutarse necesariamente previo aviso al capataz correspondiente, salvo casos de urgente necesidad y se deberán justificar siempre a ser posible a priori y, de no ser posible, a posteriori.

### **Artículo 16. Justificación por enfermedad.**

Los empleados/as están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente de la Empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

1. En supuestos de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la misma.



2. Se considerará como accidente laboral aquél que ocurra «in itinere», es decir, como mínimo una hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar ésta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, y de éste a su domicilio.

3. En supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 75% del salario mensual los primeros 20 días, y hasta el 100% de ahí en adelante. Excepcionalmente, en la primera baja anual (año natural) por enfermedad, la Empresa complementará hasta el 100% del salario mensual los primeros 20 días.

### **Artículo 17. Excedencias.**

1. EL trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria de seis meses a cinco años. La empresa reservará el puesto de trabajo al operario en dicha situación durante el primer año; concertando a tal efecto un contrato de sustitución o interinidad correspondiente.

2. Dicho contrato estará sujeto a las disposiciones sobre la materia en vigor, en el momento de la sustitución y hasta que finalice la misma.

3. Si la excedencia fuera solicitada por un plazo inferior a cinco años, el trabajador podrá, previa comunicación a la empresa prorrogar dicha situación anualmente, hasta agotar los cinco años. El trabajador avisará a la empresa con dos meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación al puesto de trabajo; en el caso de no reincorporación del trabajador excedente, el trabajador interino pasará a ocupar su plaza como trabajador fijo del cuadro de personal.

4. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador una vez transcurridos tres años desde el remate de la anterior excedencia.

5. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

## **Capítulo IV. Derechos sociales.**

### **Artículo 18. Jubilación anticipada.**

En el supuesto de que los trabajadores, acogiéndose al Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la Empresa se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo.





La jubilación será forzosa a los 65 años para todo el personal.

Se establece una ayuda de 601,01 euros cuando el empleado se jubile por edad, que se percibirá por el trabajador en una sola vez y con la última nómina.

### **Artículo 19. Seguro colectivo de accidentes.**

La Empresa se compromete a concertar un seguro colectivo de accidentes a su cargo, para todos los empleados, y que cubrirá los siguientes capitales y riesgos:

A) Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 6.000 €.

B) Incapacidad Permanente, Absoluta o Gran Invalidez derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 6.000 €.

### **Artículo 20. Pagas reintegrables.**

Se creará un fondo de 3.600 € para anticipos de empleados, con una cuantía límite de 300,51 € por trabajador, a devolver como máximo en 12 meses, siempre previa justificación del interesado y dictamen o estudio de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

### **Artículo 21. Garantías.**

La Empresa garantiza la asistencia jurídica a los empleados que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, dicha asistencia jurídica se realizará por un Letrado, sin perjuicio de que las circunstancias de cada caso hagan recomendables. Caso de ser preceptiva la intervención de Procurador de los Tribunales, éste será designado por la Empresa.

El tiempo que el empleado municipal emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los daños producidos por cualquier empleado municipal en el desarrollo de sus servicios, en el material propiedad de la Empresa, y ajenos a su voluntad, serán de cuenta y cargo de la Empresa, salvo negligencia inexcusable.

El empleado que, conduciendo un vehículo municipal y sin que medie intencionalidad, se vea privado del permiso de conducción por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, será adscrito a otro puesto de trabajo si existiere, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría que desempeñe en ese momento. Igual derecho se aplicará si el vehículo utilizado es propiedad del empleado/a y lo ha puesto a disposición de la Empresa.

### **Artículo 22. Situaciones especiales.**





Previo informe de la representación sindical, la Empresa procurará que los empleados/as que, tanto por enfermedad común o accidente laboral, como por su edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para prestar sus servicios o para funciones de particular esfuerzo o penosidad y siempre previo informe facultativo, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio al que estén adscritos en la medida de lo posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan, siempre que la Empresa disponga de otro puesto que pueda desempeñar y que sea de categoría equivalente.

- Si a instancia del trabajador o del Delegado de Prevención, y mediante control de inspección médica, se comprueba que el lugar de trabajo o la actividad prestada perjudica o puede perjudicar a un determinado trabajador, éste será adscrito a otro puesto de trabajo de su categoría profesional o compatible con su situación, si la Empresa dispone de éste.

- La trabajadora embarazada tendrá derecho a que el puesto de trabajo que desempeña si es perjudicial para su embarazo, bien por toxicidad, penosidad o esfuerzo, se traslade a otro puesto acorde con las circunstancias, manteniéndole la totalidad de sus retribuciones.

## **Capítulo V. Organización e ingreso.**

### **Artículo 23. Organización y racionalización.**

La organización práctica del trabajo es competencia de la Empresa Ferrovial-Servicios S.A., a quien le corresponde la inciativa, con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá como finalidad esencial, la mejora de las prestaciones de servicio a los ciudadanos.

Será objeto de informe, consulta o negociación con la representación sindical, todas las materias relacionadas en el ámbito competencia de dicha representación con arreglo a legislación vigente.

## **Capítulo VI. Vestuario y equipamiento.**

### **Artículo 24. Vestuario.**

La Comisión de Seguimiento e Interpretación determinará las compras para la adquisición del vestuario, herramientas y útiles de trabajo.

Las prendas que comprendan el vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta, se llevará el vestuario completo.





La ropa de verano se entregará antes del mes de mayo y la de invierno antes del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por los representantes sindicales.

Todas las prendas de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deterioren, serán reemplazadas por otra nueva automáticamente, previa entrega de la prenda deteriorada.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene y defensa de la salud.**

### **Artículo 25. Comité de seguridad y salud/delegados de prevención.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, compuesto por los Delegados de prevención, de una parte, y por los Técnicos designados por la Empresa, de la otra.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo con la legislación correspondiente.

2. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Cualesquiera otras competencias y facultades que le atribuyan las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

3. El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones y facultades previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

En especial, el Delegado de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades





de protección, prevención y los proyectos y organización en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimiento para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajosean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

4. En materia de organización y procedimiento se atenderá estrictamente a las disposiciones vigentes, sin perjuicio de adaptar aquellas modalidades propias que, sin oposición a tales normas, respondan mejor a las especiales características de la Empresa y faciliten el mejor cumplimiento de los fines perseguidos.

5. El Delegado de Prevención impulsará la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, y colaborará en las medidas ordenadas tendentes a la disminución del absentismo laboral.

#### **Artículo 26. Higiene en los centros de trabajo.**

La Empresa, a través de los medios correspondientes, dotará a todos los servicios, de los correspondientes cuartos de aseo, duchas, taquillas y habitación para cambio de vestuario y cualesquiera otros que fueran necesarios, así como la limpieza de sus instalaciones.

#### **Artículo 27. Reconocimiento médico.**

Se efectuará, además del reconocimiento médico de ingreso, otro anualmente de carácter obligatorio para los empleados de los servicios municipales que por su naturaleza lo precisen, y voluntario para el resto de los empleados.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

El empleado que se encuentre en tratamiento médico aportará justificación



documental del facultativo correspondiente para que conste en su historia clínica.

## **Capítulo VIII. Derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 28. Cuotas sindicales.**

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

### **Artículo 29. Horas sindicales.**

Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular 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 30. Información de absentismos.**

La empresa facilitará al comité trimestralmente, información sobre absentismo, bajas por accidente, bajas por enfermedad y faltas injustificadas del conjunto de la plantilla, así como de todos los accidentes leves que se produzcan aunque estos no impliquen IT.

### **Artículo 31. Ayuda familiar.**

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya, y previa justificación, percibirán un complemento salarial de 36.06 €/Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 60.10 €, cuando sea igual o superior al 65%.

### **Artículo 32. Altas y bajas en la empresa.**

1. Se facilitará al comité 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.

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

4. 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 33. Faltas y sanciones.**

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 del convenio general.

Todas las faltas y sanciones se comunicarán simultáneamente al trabajador y al comité de empresa, a los efectos de su conocimiento y de ser el caso del correspondiente informe.

### **Artículo 34. Derecho de información.**

1. La empresa facilitará 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.

2. Asimismo, facilitará información sobre la variación en superficie del servicio de limpieza viaria.

### **Artículo 35. Derecho de huelga.**

La Empresa reconocerá el derecho de huelga de los Trabajadores en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

### **Artículo 36. Derecho de reunión.**

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organización Sindicales.

b) Los Delegados de personal.

c) Cualesquiera empleados, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario, según lo establecido en el Art. 78.1 del T.R.E.T.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar durante la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de la Secciones Sindicales.





4. La Empresa, cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se consideran como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

5. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquélla, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

### **Artículo 37. Derecho de las secciones sindicales más representativas.**

La Empresa aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

## **Capítulo IX. Retribuciones.**

### **Artículo 38. Normas generales y comunes.**

La Empresa abonará la nómina en la entidad bancaria o de ahorro que el empleado designe.

La fecha de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes se procurará que sea el día 28 de cada mes, efectuándose el abono conjuntamente con las pagas extraordinarias pertinentes, con la excepción de la nómina de diciembre cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 20.

### **Artículo 39. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas: salario base, trienios y pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: Complemento de destino, Complemento específico, Plus de Conducción y Plus Transporte.

### **Artículo 40. 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 41. Antigüedad.**

El complemento por antigüedad consistirá en tres trienios del 2% del Salario Base de cada categoría y posteriormente dos quinquenios del 5%.



La Antigüedad en los términos previstos en el presente artículo, se devengará a partir del 1 de enero de 2002, de tal manera que se respetará y garantizará la retribución por antigüedad que hasta la mencionada fecha se hubiese generado y reconocido. La antigüedad se devengará por día natural.

#### **Artículo 42. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad, que se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos: a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores, se abonará en la parte proporcional que corresponda. b) Los empleados en servicio activo con licencia sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional. c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

#### **Artículo 43. Complemento de destino.**

Complemento personal, cuya cuantía será la determinada en la tabla salarial anexa para cada categoría.

#### **Artículo 44. Complemento específico.**

La cuantía de este complemento es la establecida en la tabla salarial anexa, siendo un complemento del puesto del trabajo, el cual regula, entre otras situaciones, la penosidad, la peligrosidad o la toxicidad que puedan producirse y estar presente en algunas de las tareas desempeñadas, tanto por el personal de recogida de residuos como por el personal de limpieza viaria, de edificios y locales y jardineros.

#### **Artículo 45. Plus de conducción.**

Aquellos trabajadores que utilicen un vehículo para el desempeño de su puesto de trabajo con categoría de conductor, percibirán un Plus de Conducción mensual que supondrá el 25% del Salario Base de dicho trabajador repartido entre los cuatro años de duración del presente Convenio, cuya cuantía se especifica en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 46. Incrementos salariales.**

Para el año 2002 los incrementos salariales de las diferentes categorías son los



que figuran en la tabla salarial anexa, incrementados de acuerdo con el I.P.C. real, del año 2001 (2,7%), más un 1,25% distribuyéndose este incremento en la forma establecida en la disposición final del presente convenio.

Los incrementos salariales para los años 2003 a 2005 serán los siguientes:

. Año 2003. Se incrementarán todos los conceptos salariales, en base al Incremento Real de los Precios al Consumo correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre del 2002, incrementado en 1,25 puntos.

. Año 2004. Se incrementarán todos los conceptos salariales, en base al Incremento Real de los Precios al Consumo correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre del 2003, incrementado en 1,25 puntos.

Año 2005. Se incrementarán todos los conceptos salariales, en base al Incremento Real de los Precios al Consumo correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2004, incrementado en 1,25 puntos.

En el mes de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, la representación social y la empresa se reunirán a los efectos de aprobar las tablas salariales para cada año, así como el reparto de los puntos de incremento por encima del Índice Real de Precios al Consumo.

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** Como desarrollo del Artículo 46 del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan que para el año 2002, el incremento de las retribuciones establecido en el antes citado artículo y consistente en el I.P.C. real del año 2001 (2,7%), más un incremento de un 1,25%, el reparto de este porcentaje (1,25%) se realizará en el concepto retributivo denominado «Plus transporte» de carácter extrasalarial y que se devengará durante los 12 meses del año, que servirá de base para la aplicación de los incrementos anuales posteriores y relativos a la vigencia del presente convenio.

**Segunda.** En el supuesto que la Empresa considere necesario incrementar el número de horas de servicio, y teniendo en cuenta la existencia de Contratos a tiempo parcial en la Plantilla de personal, se determina en el presente Convenio Colectivo la obligación de incrementar el número de horas (Jornada Semanal) de aquellos trabajadores sujetos al mencionado contrato a tiempo parcial.





**TABLA SALARIAL AÑO 2002**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS MEJORA	COMPL. DESTINO	COMPL. ESPECIFICO	PLUS CONDUCCION	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA VERANO/NAVIDAD
LIMPIADORA	479,26		239,19	65,80		10,52	Según Art. 41
PEON ORD. LIMP.	479,26		239,19	65,80		10,52	Según Art. 41
OPERARIO	479,26		239,19	65,80		10,52	Según Art. 41
CONDUCTOR	479,26		239,19	65,80	29,17	10,52	Según Art. 41
ENCARGADO	601,99	491,39	500,00	250,00		88,44	1.931,81
AUX. ADVO	488,66		243,88	67,08			488,66
OFICIAL ADMIN.	601,99	166,71	300,44	82,64			601,99