

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A.” PARA LAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS DOMICILIARIAS Y RESIDUOS RECICLABLES, Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa GESTAGUA, S.A. y los trabajadores del centro de trabajo que se especifica en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en el centro de trabajo.

El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectiva que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulada en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo los trabajadores del centro de trabajo de Peñarroya-Pueblonuevo y los centros de trabajo que dependan de éste en cada momento, que prestan o presten sus servicios en limpieza pública, viaria, riegos, recogida de basuras domiciliarias y residuos reciclables.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 3. Vigencia y denuncia.

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de cuarenta y dos meses, contados desde el 1 de julio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La denuncia del presente convenio deberá efectuarse por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no ser denunciado válidamente, se prorrogará su vigencia en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, actualizando los conceptos económicos con el IPC previsto para el año corriente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmante se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio.

Artículo 5. Comisión de vigilancia del convenio.

Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una Comisión compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros por parte de la dirección de la compañía.

La citada Comisión dispondrá de un plazo de diez días para resolver las cuestiones que se le puedan plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no se alcanzase acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

Artículo 6. Garantía «ad personam».

Se respetarán en cómputo anual, las condiciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.



Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual hasta donde alcance, con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio más la adecuación convenio si lo hubiera, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras aquí pactadas.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización, dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica y técnica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en óptima utilización de todos los recursos. Para este objeto se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 72 horas.

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia. La no entrega de tal justificante se considerará falta injustificada al trabajo.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 9. Clasificación profesional.

En cuanto a la determinación de las distintas categorías profesionales



consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas y provistas las categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura determinada por la Dirección de la empresa no lo requiere.

Por la función profesional, el personal se encuadra en alguna de las categorías profesionales que se enumeran a continuación:

- Encargado.
- Conductor de recogida-R.S.U.
- Oficial de R.S.U.
- Oficial/Conductor de limpieza viaria.
- Peón de recogida-R.S.U.
- Peón de limpieza viaria.

La relación de categorías no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la Dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, crear otras nuevas, suprimir alguna de las existentes o modificar su denominación.

Artículo 10. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento. Sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, y dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, que vendrán dadas por las necesidades de los servicios que gestionamos, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

En caso de necesidad, la Dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior categoría, dentro de los límites y condiciones establecidos por la Ley.

Artículo 11. Trabajos de superior grupo profesional.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal



situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Artículo 12. Trabajos de inferior grupo profesional.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a categorías profesionales inferiores a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dicha tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 13. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal con antelación a la contratación, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica.

Artículo 14. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de dos meses para la categoría de Encargado, ni de un mes para las demás categorías reseñadas en el Convenio.

Artículo 15. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la



absorción del personal entre quienes se sucedan, por rescisión del contrato administrativo con el Ayuntamiento, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, la subrogación se llevará a cabo en los términos establecidos en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes del vigente Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya.

Capítulo V. Jornada, descanso, vacaciones y ausencias.

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La jornada laboral del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será durante la vigencia del mismo de:

— 39 horas de trabajo efectivas por semana.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, establecerá en el mes de enero el Calendario Laboral que regirá durante el año. Dicho calendario que se publicará en el tablón de anuncios, se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos:

- Horario de descanso.
- Señalización de las Fiestas.
- Vacaciones.
- Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos.
- Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 17. Horario de trabajo.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de los servicios que se realizan, los horarios y turnos de trabajo es facultad de la Empresa, que la ejercitará sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Artículo 18. Descanso.

Se establece como día inhábil el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de que la fiesta coincida en el día de descanso semanal, su disfrute pasará al siguiente día hábil.





En caso de que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de 15 minutos. Este período no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. Prolongación de la jornada.

Dada la peculiaridad inherente de los servicios que se llevan a cabo, servicios públicos, los trabajadores con funciones de recogida y limpieza, estarán obligados de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar su jornada normal de trabajo.

Artículo 20. Vacaciones.

El período vacacional será de un mes natural para todo el personal afectado por el presente Convenio, que lleve un año al servicio de la misma, siendo retribuidas a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad. Asimismo, se acuerda incrementar paulatinamente a la retribución en vacaciones, y en proporción a los días hábiles de trabajo que correspondan con el disfrute de las vacaciones del trabajador los restantes conceptos salariales,

Plus de Asistencia, Toxicidad/Penosidad/Peligrosidad y Nocturnidad, aplicándose a razón de:

— Año 2007, dos tercios (2/3).

— A partir del año 2008, los pluses se abonarán al 100 por 100 (3/3).

La compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades de los servicios, con el fin, de que queden atendidos en todo momento, preferentemente se establece como período de disfrute de mayo a octubre, pactándose con la Representación Legal de los Trabajadores el cuadro de fechas de disfrute, exponiéndose el mismo con una antelación de dos meses como mínimo.

Artículo 21. Licencias retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

— Quince días naturales en caso de matrimonio.

— Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto hasta 350 km. (ida) dos días más y a partir de 350 km. tres días más.



- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Los trabajadores avisando con una antelación de setenta y dos horas, contarán en el año 2008 con un día por asuntos propios, no acumulable a vacaciones. A partir del año 2009, dicha licencia se ampliará en un día, es decir, dos días por asunto propios.
- El tiempo necesario a asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del S.A.S.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá substituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.





La reducción de jornada contemplada en los dos últimos apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro.

2. Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica del S.A.S., por el tiempo empleado en ello y previo aviso a la empresa, tendrá el carácter de falta justificada si se acreditan debidamente.

Todas las licencias indicadas serán retribuidas con el salario base, antigüedad y plus de actividad.

Artículo 22. Excedencia forzosa.

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 excedencia, perdiéndose 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 dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las



vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 24. Salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en la tabla salarial anexa.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, se establece el siguiente incremento salarial:

— Año 2008, IPC teórico previsto más 0,50 % sobre la tabla salarial definitiva del año anterior.

— Año 2009, IPC teórico previsto más 0,60 % sobre la tabla salarial definitiva del año anterior.

— Año 2010, IPC teórico previsto más 0,75 % sobre la tabla salarial definitiva del año anterior.

Como mejora de la negociación, se establece una subida lineal en el año 2008 por un importe de 600 € brutos, dicha cuantía se abonará en el mes de septiembre y en concepto «Paga Negociación». A partir del año 2009, la cantidad antes señalada se incrementara en 300 € brutos, pasando a ser de 900 € brutos.

Artículo 25. Clausula de revisión salarial.

La subida salarial estipulada en el artículo 24 para cada año de vigencia, se revisará, una vez conocido el I.P.C. real de cada año más el diferencial establecido. Si dicho porcentaje fuera superior, se procederá a revisar y actualizar tan pronto se constate oficialmente, en el exceso sobre las indicadas cifras la tabla salarial



anexa, abonándose la diferencia porcentual con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Artículo 26. Pago de salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Artículo 27. Complemento de antigüedad.

El personal afectado por este Convenio percibirá un complemento de antigüedad por trienios, siendo su cuantía un 5 por 100 del salario base por trienio de servicio, devengándose a partir del mes en que se cumpla.

Artículo 28. Plus de actividad.

Este complemento se abonará todos los días del año, así como en las pagas extraordinarias.

Artículo 29. Plus de asistencia.

Se denomina así la cantidad que recibe el trabajador como consecuencia de su asistencia al trabajo, percibiéndose por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que figura en la tabla salarial adjunta.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada máxima legal establecida en este convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, en un período pactado por la Dirección y el interesado, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa. En el caso de compensar por descanso, tendrán un recargo del 50 por 100 de la hora realizada, es decir,

1 hora realizada = 1,5 horas de descanso.

Transcurridos cuatro meses desde la realización de las horas extraordinarias, si éstas no se hubiesen compensado con tiempo de descanso serán abonadas económicamente. La hora extraordinaria tendrá el mismo valor económico para todas las categorías, compensándose durante la vigencia del convenio a razón de:

— 12 euros brutos hora extraordinaria.

En todo caso la opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de horas extraordinarias, corresponderá el 50 por ciento a la empresa y el 50 por ciento restante al trabajador.

Por excepción y de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores las horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que pongan en riesgo o impidan la continuidad del servicio, sin perjuicio de su consideración como tales a efectos de su retribución, tendrán carácter necesario y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos gratificaciones extraordinarias abonables en los meses de junio y diciembre, a razón de 30 días del salario base, complemento de antigüedad y plus de actividad, así como una tercera paga en el mes de marzo equivalente a 15 días de los conceptos salariales mencionados, y en proporción al tiempo trabajado.

Estas pagas se devengarán anualmente:

- Marzo, desde el 01/04 año anterior, hasta el 31/03 del año actual.
- Junio, desde 01/07 año anterior hasta 30/06 del año actual.
- Diciembre, desde 01/01 hasta 31/12 del año actual.

Por otro lado, la fecha de pago de las gratificaciones extraordinarias será:

- El último día laborable del mes de marzo y junio.
- El día 20 del mes de diciembre.

Artículo 32. Pluses.

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.



El carácter público de los servicios que gestiona la Empresa y las especiales características inherentes a la actividad, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, por ello, se crean los siguientes Pluses:

a) Plus trabajo nocturno.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintidós y las seis horas, percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija, equivalente al 25 % del salario base, que para cada categoría se establece en el Anexo I.

b) Plus por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Será objetivo permanente de la empresa en colaboración con el Delegado de Prevención la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Para los supuestos en que exista realización de labores que resulten excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas se abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base por día efectivamente trabajado. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100.

c) Plus de festivo.

En el caso de coincidir dos festivos consecutivos o días especialmente escogidos por el Ayuntamiento, el trabajador prestará obligatoriamente sus servicios un día de los festivos o el día especial establecido por el Cliente.

A tal fin, el personal que por necesidades del servicio trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo percibirá por cada jornada máxima de trabajo en el año 2007 la cantidad de 70 euros brutos. Para el resto de años de vigencia la cuantía del plus será de 80 € brutos. El abono de dichas cantidades se realizará en el mes siguiente al que tuviera lugar.

d) Plus de feria.

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo que perciben aquellos empleados que realizan la recogida del recinto ferial durante el período de fiestas locales, fuera del horario habitual del servicio y/o jornada de trabajo, siendo la compensación económica para los años 2008, 2009 y 2010 por dicha recogida de 50 € brutos por día de trabajo. Este servicio tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores adscritos a RSU.

e) Plus recogida de mercados.

Como ya hemos dicho, por la característica del servicio que presta la Empresa, condiciona la necesidad de establecer fuera del horario habitual del servicio y/o jornada de trabajo, la recogida de los mercados de abastos y mercadillos todos los miércoles y sábados del año.

Por lo indicado en el párrafo anterior el personal adscritos a RSU está obligado a realizar dicho servicio, percibiendo a partir del año 2008 por dicha recogida, la cantidad de 50 € brutos por día de trabajo.

Artículo 33. Importe de las dietas.

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por comida o cena, 10 euros.
- Dieta por habitación y desayuno, 45 euros.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transportes o satisfacer el importe de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas directamente en establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

Artículo 34. Kilometraje.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima la de 0,25 euros)/Km.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 35. Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 36. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo



que se dispone a continuación:

I. Son faltas “LEVES”

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante la horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.



15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

II. Son faltas “GRAVES”

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comparten riesgos personales o materiales.



30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

III. Se consideran como faltas “Muy Graves”.

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiona grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus





compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 37. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.



b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si lo hubiere.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. Asimismo., la empresa dará cuenta a la representación de los trabajadores de toda sanción que por falta muy grave imponga.

Capítulo VIII. Mejoras sociales.

Artículo 39. Complementos a las prestaciones de I.T.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal percibirá, con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, los siguientes complementos:

1. En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por 100 del Salario Base, Complemento de Antigüedad y Plus de Actividad, mientras que permanezca en dicha situación.

2. En el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o Accidente no Laboral, la empresa garantizará los conceptos anteriormente citados, en los siguientes porcentajes:

— Primera baja del año: - Los diez primeros días el 100 por 100, el resto según lo estipulado al respecto en la legislación vigente.

— Segunda baja del año: - Los diez primeros días el 80 por 100, el resto según lo estipulado al respecto en la legislación vigente.





Estos complementos entraran en vigor a partir de la firma del presente acuerdo.

3. En el caso de Accidente Laboral, con o sin hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 por 100 de los conceptos salariales mencionados.

Artículo 40. Indemnización por accidente de trabajo.

La Empresa concertará, a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, un seguro colectivo de veinticuatro horas para todo tipo de accidentes, excluyendo de la consideración de accidente los recogidos en la póliza de seguro (ej.: participación en competiciones deportivas, deportes de alto riesgo, accidentes sufridos en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, etc.) que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 30.000 euros.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Artículo 41. Plus de nupcialidad y natalidad.

Por una parte, el personal que contraiga matrimonio percibirá en la nómina de dicho mes un premio de 150 euros.

Por otra parte, por cada hijo nacido se abonará al trabajador la cantidad de 150 euros, pagaderos en la nómina de dicho mes.

Capítulo IX. Seguridad, higiene y salud laboral.

Artículo 42. Seguridad y salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa complementaria y de desarrollo.

Capítulo X. Acción sindical.

Artículo 43. Representación legal de los trabajadores.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los Comité/s de Empresa y/o Delegado/s de Personal tendrán las facultades,



derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Cuota sindical.

La empresa procederá a descontar de la nómina la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediendo de la siguiente forma:

a) El trabajador interesado, dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que pertenece.

b) La central sindical correspondiente, dirigirá escrito a la empresa informándola de la entidad bancaria y número de cuenta corriente en la que se debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo IX. Disposiciones varias.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará el equipamiento adecuado para el desempeño de los trabajos.

Dicha indumentaria de trabajo se renovará anualmente, y será sustituida cuantas veces se acredite su necesidad.

Cláusula adicional.

Con objeto de estudiar y valorar la posibilidad de aumentar en 300 € brutos la paga establecida en septiembre de 2009, Gestagua, S.A. se compromete, siempre y cuando la empresa normalice la situación económica con su cliente, y perciba normalmente los cobros del servicio de R.S.U., a mantener una reunión en el indicado año al objeto de incorporar en la retribución el señalado importe.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada en el ámbito de aplicación.

Anexo





TABLA SALARIAL PARA LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DE BASURAS DOMICILIARIAS Y RESIDUOS RECICLABLES DEL CENTRO DE TRABAJO DE GESTAQUA, S.A. EN PEÑARROYA-PUEBLONUEVO - AÑO 2007							
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	FACTIVIDAD	P.ASISTENCIA	TOXICIDAD		PAGA	
				PELIGROSID.	NOCTURN.	VERANONA	PAGA
					DAD	VIDAD	MARZO
ENCARGADO DIA	22,86	6,54	5,71			661,75	440,00
ENCARGADO NOCHE RSU	22,86	6,54	5,71	4,57	5,71		
CONDUCTOR DIA	21,23	5,30	5,71			796,09	398,04
CONDUCTOR NOCHE RSU	21,23	5,30	5,71	4,25	5,31	796,09	398,04
OFICIAL DE 1*	21,23	5,30	5,71			796,09	398,04
OFICIAL DE 2*	20,41	4,49	5,71			746,96	373,49
AYUDANTE	19,59	4,09	5,71			710,42	355,21
AYUDANTE NOCHE RSU	19,59	4,09	5,71	3,92	4,90	710,42	355,21
PEON ESPEC.	19,19	4,09	5,71			698,23	349,12
PEON ESPEC. NOCHE RSU	19,19	4,09	5,71	3,64	4,80	698,23	349,12
PEON	18,76	4,09	5,71			686,05	343,02
PEON NOCHE RSU	18,76	4,09	5,71	3,76	4,70	686,05	343,02

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HORA EXTRAORDINARIA:	12,00
PLUS DE FESTIVO:	70,00
DIETAS	
* Dieta por comida o cena	10,00
* Dieta por alojamiento y desayuno	45,00
KILOMETRO	0,25 Km.