

**CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2008 AL 2011 PARA LA EMPRESA DE
LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS
U.T.E. RSU SAN ROQUE, DISTRITO 5 EN SAN ROQUE**

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Aplicación.

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

Artículo 2. Vigencia.

Con independencia de la fecha de su firma la vigencia de este Convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

Artículo 3. Duración y prórroga.

El presente convenio se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 2007.

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

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 5. Absorción y compensación.

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

Artículo 6. Comisión mixta.

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



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

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

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

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

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo. Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa o trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

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

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

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

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio y, en consecuencia se establece



para la representación de los trabajadores en Algeciras, Sede de U.G.T., Unión Comarcal.

Para la representación de U.T.E. Distrito 5. El domicilio de la empresa.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 7. Conceptos retributivos.

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

Artículo 8. Salario base.

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

Artículo 9. Antigüedad.

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

Artículo 10. Penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Se abonará conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial. El porcentaje aplicado es del 20% del salario base para todas las categorías afectadas, salvo para el personal de taller y limpieza de alcantarillado a quienes se aplicará el 25%. Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22,00 horas y las 06,00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado consistente en una cantidad fija equivalente al 25% del salario base, según Tabla Salarial.

Artículo 12. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

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

A) DENOMINACIÓN:

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

B) CUANTÍA:

Las pagas de Navidad, verano y Participación en Beneficios, consistirán en treinta días de salario base incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

La paga de San Martín de Porres consistirá en el abono de 392 euros para el año 2008 incremento de 25,08 euros, para el año 2009 incremento de 75 euros, para el año 2010 incremento de 75 euros y para el año 2011 incremento de 75 euros.

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

C) PERIODO DE DEVENGO:

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

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

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

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

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

D) FECHA DE ABONO:

VERANO: El 15 de Junio

NAVIDAD: El 15 de Diciembre

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: En la primera quincena de Marzo

SAN MARTÍN DE PORRES: El 15 de Septiembre

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

Artículo 13. Horas extraordinarias.

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

Se exceptúa en la aplicación del párrafo anterior, la primera hora realizada en la jornada de los lunes y los días posteriores a festivos, para cuyo caso está establecido el plus de lunes recogido en el anexo correspondiente.

Artículo 14. Tablas salariales

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para 2008 a 2011 son las reflejadas en los anexos correspondientes y forman parte inseparable del mismo.

Artículo 15. Revisión salarial.

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

Año 2008; según la tabla salarial adjunta.

Año 2009 IPC real año anterior mas el 0,2%

Año 2010 IPC real año anterior mas el 0,3%

Año 2011 IPC real año anterior mas el 0,4%

El incremento del concepto plus incentivo será de la siguiente manera:

Año 2008; según la tabla salarial adjunta.

Año 2009 IPC real año anterior mas el 0,2%

Año 2010 IPC real año anterior mas el 0,3%

Año 2011 IPC real año anterior mas el 0,4%

Artículo 16. Plus de barrido.

Los trabajadores adscritos al servicio con la categoría de peón percibirán un plus de barrido consistente en una cantidad fija mensual, según se expresa en la tabla salarial. Esta cantidad se abonará por mes efectivamente trabajado o parte proporcional. Los trabajadores que perciban este plus, además de desempeñar las funciones propias de su categoría aseguraran, directa o indirectamente la limpieza y recogida de residuos de las zonas próximas a los lugares donde se encuentren los contenedores.

Importes actuales incrementados de la siguiente forma:

Año 2008; según la tabla salarial adjunta.

Año 2009 IPC real año anterior mas el 0,2%

Año 2010 IPC real año anterior mas el 0,3%

Año 2011 IPC real año anterior mas el 0,4%

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 17. Censos.

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

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

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

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

Artículo 18. Jornada de trabajo

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

Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán como festivos para toda la plantilla

Artículo 19. Horario.

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

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

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

Artículo 20. Descanso.

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

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

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

Artículo 21. Vacaciones. Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se establecen 35 días de vacaciones continuadas.

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

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

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

Artículo 22. Descansos y festivos.

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

Artículo 23. Permisos.

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá



conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta quince días de permiso sin sueldo al año.

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

Por otro lado, los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrán optar a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años del ejercicio del derecho.

Supletoriamente se estará dispuesto a lo recogido en el art. 46 del R.D. Legislativo de 1/95 de 24 de marzo que regula el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 24. Licencias.

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

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

1. Licencia por matrimonio: 18 días.
2. Casamiento de hijos: 2 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
3. Casamiento de hermanos o hermanos políticos: 1 día si es en la localidad y 3 si es fuera de ella.
4. Muerte de padres o padres políticos, cónyuge o hijos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
5. Muerte de ascendientes y descendientes, hermanos o hermanos políticos: 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.
6. Nacimiento de hijos: 4 días. Si concurre enfermedad grave se ampliará a 7 días
7. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes directos del trabajador o su cónyuge y hermanos consanguíneos por el tiempo que dure el internamiento hasta un máximo de 4 días ampliables a 5 en caso de desplazamiento.
8. Traslado del domicilio habitual: 2 días.
9. Para la renovación del carnet de conducir de las clases «B1», «C», «D» y «E», de todo el personal lo utilice para el desarrollo de su trabajo habitual: por el



tiempo que sea necesario para efectuar los exámenes.

10. Bautizo y comunión de hijos. 1 día laborable.

11. Se establecen 3 días por asuntos propios a partir del año 2009, con las únicas excepciones que las propias del servicio para que no sufra merma por la coincidencia de más de un trabajador por categoría y día.

12. Se considera 1 día por fallecimiento de abuelos y tíos, siendo éste el del entierro.

La coincidencia del mismo con otro tipo de licencia, permiso o descanso disfrutados por el trabajador no generara derecho a acumulación.

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

Las parejas de hecho gozaran asimismo de los mismos derechos siempre que su existencia se acredite previamente conforme a Ley.

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 25. Ayuda social.

Año 2008 importe actual, año 2009 200 euros, Año 2010 210 euros Año 2011 220 para el trabajador o trabajadora que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo o cónyuge.

Artículo 26. Plus de natalidad

Se establece un plus extra salarial de natalidad por la cantidad de:

Para el año 2008 de 170,36 euros/mes

Para el año 2009 de 200 euros/mes

Para el año 2010 de 210 euros/mes

Para el año 2011 de 220 euros/mes

Artículo 27. Póliza de seguros.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice a los

trabajadores y trabajadoras o sus herederos una indemnización de 10.000 euros en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo y circulación; si como consecuencia del accidente se produjera una incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o invalidez total, en el año 2008 será la indemnización importe actual. En el año 2009 11.000 euros, año 2010 será 12.500 euros, 2011 será 13.000 euros.

Por fallecimiento del trabajador.a por cualquier causa que no fuese accidente de trabajo, la viuda o los familiares con los que conviva, percibirán la cantidad en el año 2008 el importe actual, en el año 2009 será 2.000 euros en el año 2010 será 3.000 euros, en el año 2011 será 3.000 euros.

Invalidez permanente total derivada de enfermedad común, el trabajador/a percibirá una indemnización en el año 2008 el importe actual, en el año 2009 será de 8.000 euros en el año 2010 será 10.000 euros en el año 2011 será 10.000 euros.

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

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

Artículo 28. Complemento de jubilación.

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

. Si se solicita a los 60 años:	5.900 euros
. Si se solicita a los 61 años:	4.700 euros
. Si se solicita a los 62 años:	3.550 euros
. Si se solicita a los 63 años:	2.500 euros
. Si se solicita a los 64 años:	1.200 euros

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

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

Los trabajadores.as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán

hacerlo acogiéndose al R.D. 1.194/85 de 17 de Julio (B.O.E del 20/07/85).

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

Artículo 29. Incapacidad transitoria.

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

.Que el trabajador.a realizase actividades incompatibles con su baja médica.

.Que el trabajador.a se negase a pasar una revisión a cargo del Servicio Médico de la empresa.

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

Artículo 30. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.

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

Artículo 31. Conductores

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

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

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

Artículo 32. Detención del trabajador o trabajadora

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

Artículo 33. Ropa de trabajo.

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

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

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

Invierno: Dos pantalones, dos camisas, dos pares de botas, dos chaquetas, dos jerséis y un traje de agua.

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

La ropa se entregará en el mes de Enero

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

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

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

Artículo 34. Seguridad y salud en el trabajo.

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

En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus



representantes en el centro de trabajo.

Artículo 35. Comité de seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Mejoras médicas.

Cada trabajador.a que demuestre, mediante receta médica, necesitar gafas

graduadas y/o dentadura postiza, recibirá por parte de la empresa el 100% del importe de los cristales de las gafas y las monturas y el 50% del valor de la dentadura postiza.

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

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

Capítulo V. Acción social.

Artículo 37. Delegado de personal.

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

Artículo 38. Secciones sindicales de empresa.

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

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

Artículo 39. Garantías en el ejercicio de su labor.

1. El delegado de personal dispondrá de hasta 50 horas retribuidas al bimestre, a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la empresa, que se denominará «tiempo de empresa».
2. Ningún trabajador.a que ostente un cargo de representación contenido en este Artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical.
3. En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo como sanción por el ejercicio de la representación sindical.
4. La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, (de acuerdo con la Ley), podrá decidir la sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa e



igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5. El delegado de personal dispondrá de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores/as.

6. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7. La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento a nivel jurídico que la otorgada por desempeño de un cargo público.

8. Las horas sindicales podrán ser acumuladas en una o varias personas.

Artículo 40. Funciones de intervención del delegado de personal.

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

1. Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos y uso de la empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.

2. Información previa y participación en los que respecta al ingreso de nuevo personal en la empresa.

3. En la extinción de contratos de trabajo habrá de estar informado del documento por el que se declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.

4. Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

5. Cuantas otras funciones tenga encomendadas por la legislación vigente.

6. Participar en materias de Formación y Capacitación del personal en la empresa.

Artículo 41. Obligaciones de la empresa con respecto al delegado de personal.

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

a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.

b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica

empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el delegado de personal.

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

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

Artículo 42. Asamblea de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

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

Artículo 43. Cuota sindical por nomina.

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

Capítulo VI. cláusulas adicionales.

Cláusula adicional I. Fondo económico.

La empresa creará un fondo económico consistente en 2.190euros (año 2008) y 2.178euros (año 2009) destinado a conceder préstamos a los trabajadores/as de la plantilla, en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 360,60 euros. La amortización del anticipo se efectuará en un plazo máximo de un año. La empresa informará al delegado de personal de las solicitudes que se presenten y de los préstamos concedidos.

Cláusula adicional II. Empresa de trabajo temporal.

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

Cláusula adicional III. Ascensos.

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

Parte Social:

A partir de la firma del presente convenio, en los ascensos a conductores y peones especialista, se tendrá en cuenta la antigüedad a partir de la fecha de registro en la empresa del carnet de conducir, debiendo tener como mínimo dos años de antigüedad en la empresa.

Plus de productividad:

Se acuerda establecer un plus de productividad mensual para el año 2009 y siguientes calculando de la forma que se detalla a continuación:

Convenio General:

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

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



las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que propongan al efecto.

Titulación

Conocimiento del puesto de trabajo

Historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal.

Durante este periodo el trabajador/a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Cláusula adicional IV.

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

UTE SAN ROQUE DISTIRITO 5 TABLA SALARIAL ANEXA AÑO 2008

#*1*#

