



CONVENIO COLECTIVO DE ALTHENIA, SL, PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA CONTRATA DE VÉLEZ-MÁLAGA PARA LOS AÑOS 2008 Y 2009

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, administración y talleres que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios en la contrata que la empresa Althenia, Sociedad Limitada tiene con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga.

La duración del presente convenio será dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2009. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Se establece un plazo de denuncia del presente Convenio de 30 días hábiles anteriores a la fecha de finalización del mismo. En el caso de que no mediase denuncia expresa de las partes, el presente Convenio se prorrogará sucesivamente por años naturales.

Artículo 3. Subida salarial.

2008. La subida en todos los conceptos de la tabla salarial será del IPC real del año 2008 más 0,5%.

2009. La subida en todos los conceptos de la tabla salarial será del IPC real del año 2009 más 0,5%.

En ambos años, se hará efectivo, con carácter de 1 de enero de cada uno de los años, un incremento a cuenta, cifrado en el 3% para el año 2008 y el 1,5% para el año 2009.

Para el año 2009, la regularización entre el IPC real (2008) + 0,5% y el 3% de adelanto, se hará efectiva en la nómina del mes de febrero del 2009. La regularización entre el IPC real (2009) + 0,5% y el 1.5% de adelanto, se hará efectiva en la nómina del mes de febrero del 2010.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Constituye el presente Convenio un todo orgánico e indivisible, formado tanto por



sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia y aplicación del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedará sin efecto en dicho/s artículo/s, obligándose las partes a reconsiderar el contenido del artículo/s afectado/s.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del Convenio rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, por pacto individual o unilateralmente otorgadas por la entidad municipal.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del Convenio. La Comisión estará integrada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse, como máximo, en siete días hábiles (no incluyendo los sábados). Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por decisión conjunta de ambas partes.

Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del Convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

La comisión deberá emitir informe en el plazo de 10 días desde la reunión.





A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, dos asesores por cada parte.

En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta Comisión será sustituido por la parte a quién corresponda.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Estructura y cuantía económica.

La estructura y cuantía del salario, pluses y pagas, será la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales adjuntas al presente convenio y que forman parte indivisible del mismo.

El día de cobro será el día 30 de cada mes. Ese día, el salario debe estar disponible en las cuentas de los trabajadores. De no ser así se entenderá como impago. Se acuerda un plazo de 2 días para solucionar posibles problemas.

El devengo de las pagas verano y Navidad será semestral, siendo la de verano desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre, ambas referidas al año en curso. La paga extra de verano, se abonará junto con la nómina del mes de junio, mientras que la de Navidad se abonará junto con la nómina del mes de noviembre del año respectivo.

Las pagas extraordinarias serán el 100 % del salario base, plus convenio y antigüedad correspondientes, a cómputo mensual.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la O. M. de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Para los trabajos que sea posible su programación, como son los festejos locales, etc., se procederá a contratar personal eventual para dichos eventos.

La comisión paritaria se compromete a mantener las reuniones que sean necesarias para intentar reducir en cada momento las horas extraordinarias estructurales que pudieran producirse.

El precio fijado para las horas extraordinarias estructurales será de 12,00 €/h,



para cualquier categoría. Las no estructurales se abonarán 25,00 €/h, para cualquier categoría.

Artículo 10. Uniforme de trabajo.

La empresa proporcionará a los trabajadores fijos las prendas adecuadas a la prestación del trabajo. Estará compuesto por:

Verano:

Camisas m/c: 2

Pantalones: 2

Zapatos: 1

Invierno:

Camisas m/l: 2

Pantalones: 2

Chaquetilla: 1

Botas: 1

Traje de agua y botas (cada dos años): 1

Anorak (cada dos años): 1

El anorak se entregará en el invierno de 2009.

El traje y las botas de agua se entregarán en 2008.

Además de este vestuario, a los mecánicos se les entregará tres monos en verano y tres en invierno y zapatos de seguridad homologados.

El personal que preste servicio en la noche irá dotado de los medios reflectantes adecuados.

El personal eventual que esté contratado más de tres meses recibirá la misma ropa que el personal fijo, excepto la bianual.

El personal eventual que esté contratado menos de tres meses recibirá una muda completa, si es invierno se le dará traje, botas de agua y Anorak, que deberá devolver limpia al finalizar el contrato.



Se considera como invierno las fechas siguientes: 15 de noviembre al 15 de marzo.

Las prendas que se deterioren a causa del trabajo y previa presentación al Encargado General, serán sustituidas por la empresa siempre y cuando haya tallas para su sustitución.

El Comité revisará con antelación el vestuario, presentando la empresa muestras del mismo, antes de la solicitud de pedido, que tendrá como fecha de entrega el 15 de mayo para el de verano y el 15 de Octubre para el de invierno, estableciéndose un margen en la fecha de entrega de 10 días por retraso de los proveedores.

Artículo 11. Desempeño de categoría superior.

Los trabajadores que desempeñen una categoría superior, cobrarán como dicha categoría en proporción al tiempo trabajado, incluyendo partes proporcionales de pagas y vacaciones.

Artículo 12. Fondo social y su dotación.

La empresa se compromete a entregar al Comité de Empresa, trimestralmente, la cantidad de 300,00 € para este fin. Dicho de fondo será administrado por dicho Comité.

Artículo 13. Ayudas para aparatos de visión y oídos.

La empresa se compromete a abonar una cantidad como ayuda para la adquisición de nuevos aparatos de visión y oídos que se rompan durante la jornada laboral motivado por el trabajo.

El importe a abonar será determinado por la Comisión de Seguridad y Salud previo estudio de la rotura y si el trabajador necesita para su trabajo aparatos de visión y oídos. Previamente el trabajador deberá presentar un presupuesto de reparación o compra de uno nuevo a la citada comisión.

Capítulo III. Organización y participación.

Artículo 14. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien esta delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.



Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones sindicales reconocidas.

Artículo 16. Grado y materias objeto de la participación.

a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes, entre otros, en los siguientes:

1) Revisiones y actualizaciones de los salarios.

2) Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.

3) Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4) Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5) Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.

6) El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualesquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) La Dirección informará al Comité con antelación, acerca de la implantación o



reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la dirección de la empresa informará al Comité con la misma antelación antes de proceder a dichos cambios.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del E.T. y demás normativa vigente.

Artículo 17. Garantía de empleo.

En el caso del cese de Althenia, Sociedad Limitada, en el contrato de prestación de servicios otorgado por el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, así como el 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Tal y como especifica el art. 49 del Convenio General del Sector, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Artículo 18. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención por la autoridad de un trabajador que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en el servicio, ocupando el puesto de trabajo necesario en ese momento, respetándole su categoría profesional.

En caso de que el trabajador sea condenado a una pena de privación de libertad, se reunirán el Comité y la Dirección de la empresa, para acordar si procede su reingreso.

Ante la detención sin culpabilidad de miembros del Comité en uso de su actividad sindical, la empresa, antes de decidir, recabará un informe preceptivo del Comité de Empresa.

En caso de condena firme, se estudiará el caso por la comisión paritaria.

En caso de detención por delito considerado como grave, no será de aplicación este artículo, por lo que no se le mantendrá en el puesto de trabajo.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

La empresa, dentro de los límites establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá hacer uso de tales atribuciones.



Antes de llevar a cabo cualquier actuación al respecto y de forma independiente a que la modificación sea individual o colectiva, se le dará traslado a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cinco días laborables.

En la información se contemplará:

1º. Necesidad organizativa, económica o de producción que obliga la modificación sustancial.

2º. Condiciones básicas de la misma.

3º. Trabajador o trabajadores afectados.

4º. Duración.

Una vez agotados los cinco días del período de información, los representantes de los trabajadores dispondrán de otros cinco días para la elevación del dictamen oportuno.

La empresa, salvando las situaciones originadas por fuerza mayor, no podrá llevar a cabo dicha modificación, en tanto no se haya agotado dicho periodo de diez días.

Para llevar a cabo una modificación sustancial en lo referido a traslados, tendrán en cuenta además de lo anterior, condiciones de voluntariedad, familiares, etc.

No obstante lo anterior, ningún trabajador que esté subrogado o susceptible de ser subrogado al Ayto. de Vélez-Málaga podrá ser trasladado salvo pacto individual de las partes.

Artículo 20. Discriminación en el trabajo.

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político-sindical.

En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

Artículo 21. Clasificación y funciones del personal.

De acuerdo con la Legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado, de acuerdo con las categorías profesionales que figuren en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo y en el convenio general del sector. En el artículo 22. Definición de grupo y categorías profesionales, que es el que define



las funciones y trabajos de cada categoría. No teniendo otra interpretación que la que indica en el texto, para cada categoría.

B. Grupo de mandos intermedios.

B1. Encargado general.

Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más capataces.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Asimismo rellena, y confecciona en su caso, los distintos partes e informes referentes al servicio implantados por la empresa.

B.2. Capataz.

El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija e mando permanente de aquel.

Al igual que el encargado general rellenará y realizará los partes e informes que según su categoría sean necesarios.

B.3. Encargado de taller.

Posee los conocimientos del oficio de taller y lo practica de forma directa con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Con mando directo con el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados.

Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado y el aprovisionamiento de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que debe utilizar.

Asimismo rellena, y confecciona en su caso, los distintos partes de trabajo, partes



de pedido e informes referentes al taller implantados por la empresa.

C. Grupo de administrativo.

C.1. Auxiliar administrativo.

Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D. Grupo de operarios.

D.1. Peón.

Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Además los trabajadores con categoría de peón y que pueden conducir un vehículo de los llamados de categoría menor, es decir, Motocarros, Piaggios Porter o Furgón cobrarán un plus de conducción de 3 € por día de trabajo efectivo realizando esa función.

D.2. Conductor o maquinista.

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D.3. Oficial 1ª de taller.

Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

La provisión de puestos de trabajo que supongan elevación de categoría y retribuciones, será realizada mediante convocatoria entre todos los trabajadores de la empresa, a los efectos de que puedan presentarse los que reúnan las condiciones exigidas en la convocatoria, de conformidad con lo establecido en el art. 24 del E.T. Esta convocatoria se hará en el plazo de un mes.





Artículo 22. Dotación de vehículos.

Todos los vehículos cuyas características lo exijan, irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios y sistema de comunicación.

De su uso, conservación y revisión de niveles será responsable el conductor del vehículo, mientras se encuentre prestando el servicio.

La dotación de los vehículos será la necesaria para la realización del servicio a realizar.

Artículo 23. Retirada del carné de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir por primera vez, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos, en donde, si realiza funciones de conductor conservará su retribución.

En el supuesto de que no hubiera plaza vacante, se le ofrecerá a su elección un permiso sin retribuir durante el tiempo que esté sin carné de conducir, o bien cualquier otro trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carné.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la Empresa le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto, recuperando su puesto de trabajo anterior cuando le devuelvan el carné.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el caso de retirada del permiso de conducir, por los motivos de imprudencia temeraria, alcoholemia o toxicomanía, lo regulado en este artículo no será objeto de aplicación.

Capítulo IV. Garantías Sindicales.

Artículo 24. Acción Sindical en la empresa.

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia.

Estará especialmente capacitado para la denuncia y deliberación del convenio, con facultad para designar a los representantes en la Comisión Deliberadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores.



Los componentes del Comité de Empresa, dispondrán de las horas anuales retribuidas que legalmente le correspondan para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma anual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación del propio comité. Quedarán excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de Comisión Paritaria del Convenio, y cuantas otras sean convocadas por la empresa.

Los sindicatos pertenecientes al comité de empresa el derecho a equipamiento relativo a ordenador con acceso a Internet, impresora, fax, fotocopidora, teléfono y el mobiliario necesario para ello. A cada sindicato se le dará una clave de acceso independiente.

Artículo 25. Derechos del Comité a la Información.

Se le reconoce al Comité de Empresa el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la misma, en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores.

En este orden de cosas se les informará:

a) Mensualmente:

- TC-2.

b) Trimestralmente:

- Relación de número de puestos de trabajo por dependencias.

- Evolución de la plantilla.

- Situación de la producción en todas las actividades.

En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del E.T. y demás normativa vigente.

Artículo 26. Derechos y garantías del Comité de Empresa.

Las garantías de los miembros del Comité de Empresa son las que se recogen en lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de Trabajadores vigente.

Artículo 27. Secciones Sindicales.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán establecer secciones sindicales.

El ámbito de competencias de las secciones será la que determine la ley orgánica de libertad sindical y las funciones que les competen serán las establecidas por la



normativa vigente.

Funciones de los Delgados Sindicales:

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá los mismos derechos y las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

1º.) A la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º.) A asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Seguridad e Higiene y Comisión Paritaria. En estas dos últimas con voz pero sin voto.

3º.) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves o muy graves.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios dentro de la Empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

4º.) Los Delegados Sindicales tendrán las horas que legalmente les correspondan.

Capítulo V. Mejoras Socioeconómicas.

Artículo 28. Jubilación anticipada.

De conformidad con la normativa legal vigente, los trabajadores que con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la empresa se obliga a sustituir al trabajador jubilado de acuerdo con lo dispuesto en la norma indicada.

Los trabajadores que puedan y quieran jubilarse, en las condiciones legalmente establecidas, con anterioridad a los 65 años, la empresa se compromete a todo aquel que llevase trabajando un periodo ininterrumpido de cinco años o más, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 6.611,13 €.

A los 61 años: 6.010,12 €.

A los 62 años: 5.409,11 €.



A los 63 años: 4.207,08 €.

A los 64 años: 3.005,06 €.

A los 65 años: 2 mensualidades €.

Artículo 29. Reconocimiento médico.

La empresa realizará los reconocimientos médicos que sean necesarios durante la duración de este Convenio, según el protocolo que marque el servicio médico de la misma.

Previamente a la realización de los reconocimientos médicos, se reunirá al Comité de Seguridad y Salud para informar del tipo de reconocimiento médico que se va a llevar a cabo.

Artículo 30. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

1. En caso de muerte, o gran invalidez derivados ambos de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 36.000 euros para el año 2008 y 39.000 euros para el año 2009.

2. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 33.000 euros para el 2008 y 36.000 euros para el año 2009. Esta indemnización sólo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

3. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 36.000 euros para el año 2008 y 39.000 euros para el año 2009.

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

Dado que la empresa ha de suscribir la correspondiente póliza de seguro, las indemnizaciones no se abonarán en su importe correspondiente hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la firma del Convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas. Se facilitará al Comité una copia de dicha póliza.

Artículo 31. Bajas por enfermedad o accidente trabajo.



A todo el personal que cause baja por enfermedad común se le abonará el 100% del salario base, más antigüedad y más plus de Convenio, desde el primer día de la baja.

A todo el personal que cause baja por IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará desde el primer día un complemento hasta percibir el 100% del salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 32. Ayuda escolar.

A fin de poder ayudar a los trabajadores a hacer frente a los mayores gastos motivados por la iniciación de los cursos escolares y otros cursos de formación, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 250 euros anuales en el 2008 y 260 euros anuales en el 2009 por trabajador.

Dicha cantidad, que no siendo salario tiene la naturaleza de asignación, se hará efectiva el 15 de septiembre de cada año.

El pago será por año natural.

El personal indefinido a tiempo parcial y el personal eventual, cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 33. Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales, previa justificación del interesado a las partes firmantes del presente convenio, el cual entregará su solicitud a la empresa. Los préstamos serán por un importe de 1.200 euros cada uno, reintegrables en 12 plazos y sin intereses.

Se abonarán al solicitante entre el día 10 y 15 del mes en el que se le conceda y se concederán 1 por cada mes siempre que existan solicitudes, y con la condición que tendrá que transcurrir un plazo de 1 año después de su cancelación para poder optar a otro préstamo por parte del trabajador.

Se podrán conceder préstamos especiales para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose por las partes firmantes de este Convenio dicha necesidad, el importe y los plazos de amortización.

Caso de no existir acuerdo, la concesión siempre estará supeditado a la Dirección de la Empresa.

Artículo 34. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales o alternativamente de un mes natural.

Son por año natural, las que no se disfrutan se pierden, y no son susceptibles de



compensación económica, salvo en los casos que legalmente proceda.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa y los trabajadores pactan que las vacaciones se disfrutarán de julio a septiembre del año natural, el resto de meses por peticiones voluntarias.

El período de IT no interrumpe el periodo de las mismas.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador este se encontrase en situación de IT, las vacaciones quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, con el límite de que siempre han de disfrutarse dentro del año natural.

Artículo 35. Jornada laboral.

La jornada laboral es de 35 horas semanales y su cómputo será anual.

Los descansos del personal serán de dos días a la semana distribuidos entre sábado y domingo o domingo y lunes. En la medida que se acuerde con el Ayuntamiento, para el año 2009 la jornada de la totalidad de la plantilla contratada a tiempo completo será de lunes a viernes.

La jornada de trabajo diaria será de 7 horas, con el siguiente horario:

Mañana: de 7:00 horas a 14:00 horas.

Tarde: de 14:00 horas a 21:00 horas.

Noche: de 23:00 horas a 6:00 horas.

La tarde se hará con personal eventual, si no fuera suficiente se hará con personal voluntario.

El personal que se contrate para los sábados, domingos y festivos, se acogerá al horario establecido en convenio.

Los desplazamientos que se tengan que realizar, por sustitución de vacaciones o bajas, a cualquiera de las pedanías, se le desplazará al operario con un vehículo de la empresa siempre que lo solicite expresamente.

El personal contará con 30 minutos para el bocadillo.

Artículo 36. Licencias retribuidas.

Se consideran licencias retribuidas:

1) Las fiestas que la Administración Central y Autonómica determinen para el





municipio de Vélez-Málaga.

2) Matrimonio del trabajador: 15 días.

3) Fallecimiento del Cónyuge, hijos, padres y nietos: 4 días, fuera de la provincia: 5 días.

4) Fallecimiento de cuñado, tío y sobrino: 2 días, fuera de la provincia: 3 días.

5) Enfermedad grave, con certificado médico, del cónyuge, padres e hijos, o intervención quirúrgica, con más de dos días de hospitalización, de los mismos: 5 días, fuera provincia 7 días.

6) Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación: El tiempo estrictamente necesario.

7) Licencia por alumbramiento o de adopción de menores de 2 años: 3 días.

8) El patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre de cada año, si cayese en domingo o festivo se pasará a otro día, que se negociará con la empresa.

9) 6 días anuales de asuntos propios no acumulables a las vacaciones reglamentarias. Lo deberán solicitar con una semana de antelación y el número máximo de beneficiarios que los tomen en un mismo día no será superior al 3% de la categoría y actividad. En caso de urgencia previa notificación.

10) Por traslado de domicilio: 2 días.

11) Por bodas de hijos: 1 días.

12) Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público con citación oficial.

La empresa podrá exigir en cualquier caso justificante de la causa que motiva el permiso retribuido, excluidos los de asuntos propios y traslado de domicilio que se podrá solicitar junto a un domingo o festivo.

Todos los días de este artículo se entienden como días naturales.

Artículo 37. Permisos sin retribuir.

Se consideran como licencias no retribuidas:

Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público sin citación oficial o requerimiento.

Licencia de un año que los trabajadores fijos podrán disfrutar por una sola vez y



sin que sean enlazables con las vacaciones anuales. La reincorporación a su puesto de trabajo será automática. En este caso, se reconoce la posibilidad de llegar a acuerdos con la empresa respecto a periodos de tiempo menores o mayores.

Las excedencias cuya regulación se hará de conformidad con lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Asistencia jurídica a los trabajadores.

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa.

Los gastos que se produzcan correrán a cargo de la empresa, siempre que sea aprobado por la comisión paritaria.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de los letrados y procuradores que designe la empresa. Si el trabajador no está de acuerdo con ellos o renuncia a los mismos para acudir a otros profesionales de su interés, también estará renunciando a ejercitar cualquier derecho que pudiera nacer de la aplicación del presente artículo.

Artículo 39. Trabajadores eventuales.

Cuando un trabajador eventual pase a ser fijo en la empresa se le reconocerá como antigüedad, siempre que legalmente así proceda, el periodo en que haya estado contratado en la empresa.

Artículo 40. Derechos laborales para mujeres víctimas de violencia de género.

En relación a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.

Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del ET la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo.

Igualmente también tendrá derecho a elegir turno de trabajo y procurando, en la





medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entra la trabajadora afectada y el jefe de servicios. Dichos cambios gozarán de total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora.

De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el Jefe de Servicios.

ANEXO I

El listado de trabajadores al momento de la firma del presente convenio es el siguiente:

TRABAJADOR	DISTRIBUCIÓN JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA
ARAGUEZ NIETO ANTONIO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	PARCIAL
ARIAS RUIZ, EDUARDO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	COMPLETO
ARIZA RODRIGUEZ, ENRIQUE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
AZUAGA MARTIN JOSE	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2*	INDEFINIDO	COMPLETO
AZUAGA MARTIN MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
AZUAGA MARTIN, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
BARRIENTOS CAMPOS, JUAN JOSE	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	COMPLETO
BERMUDEZ LOPEZ, JORGE	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2*	INDEFINIDO	COMPLETO
BOKESA BORICO, JAVIER	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CALDERON GALLEGO, MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CAMACHO RAMOS MANUEL	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CAMACHO ROBLES FRANCISCO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
CAMBEIRO GONZALEZ NATALIA	LUNES A VIERNES	TECNICO. CALIDA	INDEFINIDO	COMPLETO
CAÑO MARTIN JUAN CARLOS	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CARMONA ROMAN, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CASTILLEJO MARTINEZ M ANTONIO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
CASTILLO MOLINA MANUEL	MARTES A SABADO	OFICIAL 2*	INDEFINIDO	COMPLETO
CASTRO MARTIN, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CEREZO MOLINA FRANCISCO JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CLAROS GONZALEZ, RICARDO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
CLAROS JIMENEZ, RAUL	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
CRIBADO GONZALEZ RICARDO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
CRUZ LOPEZ LEOPOLDO	LUNES A VIERNES	PEON	EVENTUAL	COMPLETO
CUADRADO BARQUERO JUAN MIGUEL	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
DAGA PORTILLO JOSE ESTEBAN	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
DELGADO MAYOR FCO MANUEL	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
DIAZ AZUAGA FRANCISCO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
TRABAJADOR	DISTRIBUCION JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA



TRABAJADOR	DISTRIBUCIÓN JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA
DIAZ DIAZ ABEL	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
DIAZ FERNANDEZ EDUARDO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
DOMINGUEZ CASTILLO FRANCISCA	LUNES A VIERNES	AUX. ADMINISTR	INDEFINIDO	COMPLETO
ESCOLANO CAMACHO ENRIQUE	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ESCOLANO CAMACHO JOSE	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ESCOLANO LOPEZ, JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
FERNANDEZ CRUZADO M. CARMEN	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
FERNANDEZ FERNANDEZ, ALEJANDRO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2º	INDEFINIDO	COMPLETO
FERNANDEZ FERNANDEZ, MOISES	DOMINGO A JUEVES	PEON	EVENTUAL	COMPLETO
FERNANDEZ MORENO, ALVARO	LUNES A VIERNES	CAPATAZ	INDEFINIDO	COMPLETO
FERNANDEZ TORRES JUAN CARLOS	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
GALLARDO ROBLES, EDUARDO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GALLEGO LOZANO ISABEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
GAMEZ CHICA, JOSE ANTONIO	LUNES A VIERNES	CAPATAZ	INDEFINIDO	COMPLETO
GAMEZ CHICA, MIGUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GARCIA DIAZ ANTONIO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
GARCIA GARCIA ELIAS	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GARCIA GARCIA, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GARCIA JARAICES ADRIANO	LUNES A VIERNES	JEFE ADMINISTR	INDEFINIDO	COMPLETO
GARCIA MARCOS ANTONIO MIGUEL	LUNES A VIERNES	PEON	EVENTUAL	COMPLETO
GARCIA PAINE, MANUEL	LUNES A VIERNES	AUX. ADMINISTR	INDEFINIDO	COMPLETO
GARCIA PAINE, RAUL	LUNES A VIERNES	DIRECTOR	INDEFINIDO	COMPLETO
GOMEZ CHICA BASILIO	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GOMEZ ORTEGA, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GONZALEZ PEREZ, ANTONIO JOSE	LUNES A VIERNES	CAPATAZ	INDEFINIDO	COMPLETO
GUERRA MARTIN MARCO ANTONIO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GUERRA MARTIN, DAVID	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
GUTIERREZ ALBA, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
HARO CAÑALES CARMEN	LUNES A VIERNES	AUX. ADMINISTR	INDEFINIDO	COMPLETO
HJANO CAÑIZARES RAFAEL	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
HORTALAZA ALARCON, CLAUDIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
HORTALAZA PASTOR JUAN JOSE	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
HORTALAZA RODRIGUEZ, J. CLAUDIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
JIMENEZ CASANOVA ALVARO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
JIMENEZ CASANOVA FCO JAVIER	LUNES A VIERNES	CAPATAZ	INDEFINIDO	COMPLETO
JIMENEZ ESPAÑA ANTONIO PEDRO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
JIMENEZ GOMEZ, FCO ANTONIO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
JIMENEZ GOMEZ, SERGIO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
LAGOS GARCIA, MANUEL	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
LAGOS RANEA FRANCISCO M	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
LOBILLO LOPEZ DANIEL	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
LOPEZ COBOS JOSE F	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
LOPEZ MARTIN, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
LOPEZ MOLINA, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
LOPEZ MOYA BERNARDO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
MACIAS GARCIA MARIA DEL CARMEN	LUNES A VIERNES	TECNICO. PREVEN	INDEFINIDO	COMPLETO
MARFIL GALBOTE MARIA SONIA	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
MARFIL RECIO J ANTONIO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
MARFIL RECIO JUAN CARLOS	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
MARTIN AMADOR ANTONIO JAVIER	DOMINGO A JUEVES	PEON	EVENTUAL	COMPLETO
MARTIN MOYANO ANTONIO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
MARTIN RANEA, RAFAEL	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
MARTIN RECIO, BALDOMERO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
TRABAJADOR	DISTRIBUCION JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA
MARTIN RECIO, SEBASTIAN	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
MARTIN SANCHEZ SERGIO	LUNES A VIERNES	CAPATAZ	INDEFINIDO	COMPLETO
MOLINA MATEO, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
MORENO BUENO, ANTONIO JOSE	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
MUÑOZ FERNANDEZ JOSE MIGUEL	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
MUÑOZ FERRER, FLORENCIO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2º	INDEFINIDO	COMPLETO
MUÑOZ GARCIA COLOMA	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
NARVAEZ RECIO, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
NUÑEZ TABARES, RUFINO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
OLIVA BARRIENTOS, ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
OLIVA BARRIENTOS, MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
OLIVA GONZALEZ JOSE MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ORTIZ MARTIN, MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PAEZ ALES J ANTONIO	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PARRA ORTIZ, BERNARDO DAVID	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PASTOR ESCOLANO, SERGIO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
PASTOR HIDALGO, ANTONIO JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PASTOR MOYANO JOSE LUIS	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PEREZ LUQUE, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
PEREZ VEGA, SALVADOR	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1º	INDEFINIDO	COMPLETO
PIÑA ESPINOSA, JUAN	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2º	INDEFINIDO	COMPLETO
PUERTAS MARTIN, JUAN ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
QUERO BURGOS JOSE LUIS	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
RAMIREZ DIAZ RAMON	VIERNES A MARTES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RAMOS MARTIN, RICARDO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO

TRABAJADOR	DISTRIBUCIÓN JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA
RANEA VALLEJO JUAN CARLOS	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RANEA VALLEJO, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	COMPLETO
REYES INFANTE JOSE FELIX	LUNES A VIERNES	JEFE DE SERVICIO	INDEFINIDO	COMPLETO
RIOS LUNA, JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RIVAS GARCIA, SEBASTIAN	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ROBERTO SERRANO DOMINGO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RODRIGUEZ CARMONA JULIA	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
RODRIGUEZ VALVERDE, JUAN	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ROMO PEREZ RAFAEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ROMO PEREZ, MANUEL	DOMINGOS, LUNES Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
RUEDA CASTRO, JOSE LUIS	LUNES A VIERNES	ENCARG TALLER	INDEFINIDO	COMPLETO
RUEDA VALVERDE JOSE LUIS	DOMINGOS, LUNES Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
RUIZ PEREZ, ENRIQUE ANTONIO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RUIZ RAMIREZ, JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RUIZ RIOS, FRANCISCO JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
RUIZ SANTAMARIA, JESUS	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANCHEZ AZUAGA FRANCISCO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANCHEZ JIMENEZ JESUS MARIA	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
SANCHEZ LOPEZ AGUSTINA	DOMINGOS, LUNES Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
SANCHEZ LOPEZ, JUAN JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANCHEZ MUÑOZ FRANCISCO	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	PEON	INDEFINIDO	PARCIAL
SANTACRUZ ALES JOSE FRANCISCO	MARTES A SABADO	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANTACRUZ JIMENEZ JOSE	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	PARCIAL
SANTIAGO BARRIENTOS GABRIEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANTIAGO BARRIENTOS, JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
SANTIAGO BARRIENTOS, SALVADOR	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
TRUJILLO CAPOTE, JOSE MANUEL	LUNES A VIERNES	OFICIAL 2*	INDEFINIDO	COMPLETO
VEGA POLO, VICENTE JESUS	LUNES A VIERNES	ENCARGADO GRAL.	INDEFINIDO	COMPLETO
TRABAJADOR	DISTRIBUCION JORNADA	CATEGORIA	CONTRATO	JORNADA
VILLALBA CALVO ENRIQUE	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	COMPLETO
VILLALBA CALVO, FCO JAVIER	LUNES A VIERNES	OFICIAL 1*	INDEFINIDO	COMPLETO
VILLEN A MACIA, MANUEL	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
VILLEN A TRUJILLO, FRANCISCO	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ZAYAS RUIZ, JOSE	LUNES A VIERNES	PEON	INDEFINIDO	COMPLETO
ZUMAQUERO MONTIEL JUAN	SABADOS, DOMINGOS Y FEST	CAPATAZ	INDEFINIDO	PARCIAL

ANEXO II

Todo el personal que presta sus servicios en la contrata que tiene actualmente Althenia, Sociedad Limitada con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, no podrá desempeñar tareas distintas a las establecidas en el contrato administrativo de prestación de servicios.

ANEXO III

Se fija la bolsa de navidad en 90 euros por año y por trabajador para todos los años de vigencia del Convenio.

El número de trabajadores que participará de dicha bolsa serán los que se encuentren de alta en la empresa al día 15 de noviembre de cada año.

Esta cantidad se entregará en forma de tarjeta regalo a cada uno de los trabajadores vinculados por este Convenio de forma individual, entre el 15 y el 20 de diciembre.

ANEXO IV

Existe una bolsa de trabajo en la que participa todo el personal contratado en el servicio de limpieza de Vélez Málaga, sustituyendo las bajas con las personas que integren dicha bolsa. En la bolsa de trabajo participará la comisión paritaria.

ANEXO V

La comisión paritaria del Convenio estudiará, durante la vigencia del mismo, medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar.

Una vez se alcancen los acuerdos pertinentes, se reunirá la comisión negociadora para incorporar los al presente Convenio.

ANEXO VI

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente aplicable en cada caso.

TABLAS SALARIALES 2008

	S.BASE	ANTIGÜEDAD	P. CONVENIO	P. EXTRAS	P. NOCTURNO	P. TRANSPORTE
ENCARGADO GRAL.	671,70	18,93	1.193,75	1.865,45	228,36	51,51
ENC. TALLER	597,92	18,93	1.159,82	1.757,73	228,36	51,51
CAPATAZ	597,92	18,93	1.125,88	1.723,80	228,36	51,51
OF. 1º TALLER	597,92	18,93	1.091,94	1.689,86	228,36	51,51
OF. 1º COND.	597,92	18,93	1.091,94	1.689,86	228,36	51,51
OF. 2º COND.	597,92	18,93	1.037,88	1.635,80	228,36	51,51
PEÓN	597,92	18,93	914,47	1.512,39	228,36	51,51
AUX. ADTVO.	597,92	18,93	899,02	1.466,94	228,36	51,51

TABLA SALARIAL 2009 (+1,5% a cuenta)

	S.BASE	ANTIGÜEDAD	P. CONVENIO	P. EXTRAS	P. NOCTURNO	P. TRANSPORTE
ENCARGADO GRAL.	681,78	19,22	1.211,65	1.893,43	231,78	52,28
ENC TALLER	606,89	19,22	1.177,21	1.784,10	231,78	52,28
CAPATAZ	606,89	19,22	1.142,77	1.749,66	231,78	52,28
OF 1º TALLER	606,89	19,22	1.108,32	1.715,21	231,78	52,28
OF 1º COND.	606,89	19,22	1.108,32	1.715,21	231,78	52,28
OF 2º COND.	606,89	19,22	1.053,45	1.660,34	231,78	52,28
PEON	606,89	19,22	928,19	1.535,08	231,78	52,28
AUX ADTVO.	606,89	19,22	882,06	1.488,95	231,78	52,28

(firmas ilegibles)

11145/09