CONVENIO COLECTIVO DE CESPA, S.A., SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA DE TOMARES

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa CESPA, S.A., con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, R.S.U. y enseres, que tiene concertados con el Excelentísimo Ayuntamiento de Tomares.

Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga.

La duración del Convenio será de dos años y medio, es decir, desde el día 1/7/2008 hasta el 31/12/2010, entrando en vigor el día de su firma, si bien los conceptos económicos, cuyo articulado no especifique lo contrario, se retrotraerán al día 1/7/2008.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos anuales si no mediase denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá formularse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice el mismo. En caso de que se prorrogase el Convenio Colectivo, los conceptos retributivos se actualizarán de acuerdo al IPC real del año en curso.

El presente Convenio mantendrá su vigencia en tanto no se firme un nuevo Convenio que lo sustituya y sin perjuicio de la aplicación de las posibles mejoras que se incluyan en un Convenio sectorial.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no medirá un plazo superior a dos meses.

Este Convenio deberá ser ratificado por mayoría absoluta de la asamblea de los trabajadores, convocados ex profeso para la ratificación de convenio, en primera convocatoria, y segunda convocatoria si no hubiera mayoría, y según los asistentes en el caso.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por sus condiciones económicas, 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 o anulase alguno / os de los artículos del

presente Convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la comisión paritaria, quedando el resto del Convenio en vigor.

Artículo 4. Subrogación Cese de contratas v sucesión de empresas.

En el caso de cese en el contrato de concesión otorgado por el Excmo. Ayuntamiento de Tomares a CESPA, S.A., y en el supuesto de que dicha Corporación Municipal no se hiciese cargo directamente del mismo, pasando la titularidad de la concesión a otra Empresa, 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.

Para el supuesto que el Ayuntamiento se hiciera cargo del servicio de forma directa, se subrogará en todos los derechos y obligaciones antes expuestos.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo del sector de la limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados, según resolución del l2 de febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo, y publicada en el BOE número 58 del 7 de marzo de 1996, al que nos remitimos, cualquier empresa o entidad pública adjudicataria de este servicio público, deberá respetar las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo estuviesen disfrutando los trabajadores en virtud de Convenio, contrato individual o Dacto.

Artículo 6. Garantía de la estabilidad en la relación de trabajo.

6.1. Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador. En caso de que por parte de la autoridad laboral se establezca otro tipo de requisito o normativa se realizaran estas acciones conforme a la legislación vigente.

6.2. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador, copia diligenciada del mencionado contrato. El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.

6.3. Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de empresas de trabajo temporal.

6.4. Contrato de obra y servicio. A efectos de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, tareas con sustantividad propia, dentro de las actividades propias de las empresas del sector que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes: campañas específicas, mejoras y adecuación de zonas concretas, limpieza en periodo estival y otros imprevistos.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio, para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas de duración incierta, pero que se estimen puedan ser superiores al año, requerirá comunicación previa del contrato a la representación de los trabajadores.

6.5. Los trabajadores contratados por obras y servicios que están en este tipo contractual en el momento de la firma de este Convenio pasaran a formar parte de la plantilla, y se procederá a su conversión en indefinidos.

6.6. De todo lo expuesto en el apartado 6 se dará cumplida comunicación a los representantes de los trabajadores, con la antelación adecuada.

Artículo 7. Protección de desempleo.

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de trabajo de una regulación de plantilla mediante expediente, o despido por causas objetivas de la producción (Art. 52 E. T.) los trabajadores tendrán derecho a:

1. Indemnización de 45 días por año trabajado en el servicio de la limpieza pública, y será satisfecha por la empresa que en el momento de la regulación de empleo tuviese la concesión.

2. Volver a la empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia según la antigüedad del trabajador.

Este derecho también corresponderá a los trabajadores que terminen su relación laboral por finalización de contrato.

3. En estos supuestos de expedientes de regulación de plantilla se seguirán las normas legales establecidas en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la empresa.

Artículo 8. Mantenimiento de los trabajadores adheridos al servicio de limpieza pública.

Todos los trabajadores acogidos a este Acuerdo no podrán ser trasladados fuera del municipio de Tomares, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y previa comunicación a la representación de los trabajadores, con independencia de las nuevas contratas que la empresa tuviera o pudiera tener con otros

Ayuntamientos o empresas.

Artículo 9. Comisión paritaria.

La Comisión paritaria y de seguimiento estará compuesta por seis componentes:

Las atribuciones son las que se indican:

a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de los problemas que se deriven de la aplicación del presente convenio.

d) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pudiera surgir durante la vigencia del presente Convenio se someterá previamente a informe de la comisión y a la mediación del SERCLA antes de entablar las acciones legales pertinentes o inicio de procedimiento de huelga.

A las reuniones que celebre esta Comisión, podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de las partes si lo creen oportuno.

La Comisión se reunirá mediante petición formal de una de las partes con un mínimo de cinco días de antelación, con indicación expresa del orden del día, y quedará válidamente constituida con la asistencia de al menos dos miembros, uno de cada parte. Los acuerdos deberán tomarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Artículo 10. Remisión.

En todo lo no estipulado por el presente Convenio, se estará en lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector teniendo ambas normas carácter de mínimos.

Capítulo II Vacaciones, permisos retribuidos y derechos sociales y asistenciales

Artículo 11. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo unas vacaciones retribuidas de treinta días y que se disfrutarán, conforme al calendario de vacaciones que será acordado en cada centro de trabajo mediante acuerdo entre empresa y representación sindical, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al

que corresponda su disfrute. Este calendario sólo podrá modificarse en caso de fuerza mayor (accidente, enfermedad...) o por mutuo acuerdo del trabajador afectado con la empresa.

El disfrute del periodo vacacional nunca comenzará en día festivo o descanso agraciado. En ningún caso se podrán compensar económicamente. Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como de servicio activo a efectos de lo dispuesto en este artículo.

Los trabajadores de la misma categoría podrán cambiar entre sí el periodo de disfrute de las vacaciones que les haya correspondido en el cuadrante de ese año previo acuerdo con la empresa.

1. En el supuesto de haber completado los años de servicio efectivo, en la empresa o de la que viniera subrogada, que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

— Quince años de servicio: 1 día hábiles.

— Veinte años de servicio: 2 días hábiles.

— Veinticinco años de servicio: 4 días hábiles.

— Treinta años de servicio: 5 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

2. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente, no obstante ante cualquier incidencia, se discutirá en comisión paritaria.

3. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente. Todos los trabajadores tienen derecho al disfrute como mínimo de 15 días en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre del año en curso, para lo cual se pondrán de acuerdo en el disfrute de las mismas y en caso de desacuerdo se establecerán turnos rotativos cada año. Los días restantes se disfrutaran a libre elección del trabajador.

Este último período podrá fraccionarse hasta en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada Servicio.

5. Si un trabajador una vez asignadas las vacaciones, causara baja por I.T. por cualquier causa, lo comunicará a la empresa, y podrá solicitar que se le asigne otro periodo de vacaciones, asignándole así la empresa otro periodo distinto.

Artículo 12. Excedencias.

Todas las excedencias deberán ser cubiertas por contratos laborales de igual duración.

12.1. Excedencia por motivos particulares.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria no inferior a un año y hasta un máximo de cinco años.

Terminado el período de excedencia, si el trabajador solicitase el reingreso en la empresa volverá a la misma categoría que tuviese en el momento de producirse la excedencia. Este reingreso se producirá antes de los 30 días desde la petición del trabajador.

Si el trabajador no ha solicitado el reingreso el contratado que lo sustituye pasará a ser indefinido

12.2. Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años el personal para atender al cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Las excedencias contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de Cespa generasen este derecho por un mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Las solicitudes de excedencia deberán ser resueltas por la empresa en un plazo máximo de 30 días.

Artículo 13. Jubilación.

Se establece la jubilación a los 65 años como medida de fomento de empleo, así mismo los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada, de acuerdo a legislación vigente en cada año de vigencia del convenio.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente recibirán, a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP, un premio de jubilación de acuerdo a las siguientes cuantías:

A los 60 años: 15.000 euros.

A los 61 años: 12.000 euros.

A los 62 años: 9.000 euros.

A los 63 años: 6.000 euros.

A los 64 años: 3.000 euros.

A los 65 años: 1.500 euros.

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, percibirán estos premios de forma proporcional al porcentaje de su jubilación.

A tales efectos la empresa suscribirá una póliza de seguros por las mismas.

Artículo 14. Privación del carnet de conducir a conductores de vehículos.

La privación temporal del carné de conducir por sanción gubernativa o judicial no comportará en ningún caso la resolución laboral con la empresa, viniendo está obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo en tanto dure tal privación y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Una vez recupere el carnet, volverá a su puesto de trabajo anterior, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que algún trabajador conductor sufriera la sanción de retirada de carnet de conducir durante la jornada de trabajo, salvo en caso de embriaguez declarada, la Empresa vendrá obligada a darle un trabajo similar al de su categoría o, si esto no fuese posible, de peón, hasta que una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado en su puesto de trabajo.

En el caso de que la sanción gubernativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada, la relación laboral quedará en suspenso, no estando la Empresa obligada a abonar retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Si la retirada del carnet de conducir fuera por anomalía de la vista u otras circunstancias análogas y el conductor no pudiera ejercer sus funciones, la Empresa estará obligada a darle un trabajo de similar o inferior categoría, manteniendo el mismo nivel salarial.

Los conductores son los responsables del mantenimiento y limpieza de los vehículos estando los peones a disposición de éstos para el lavado de los mismos.

Artículo 15. Seguro Colectivo.

La empresa suscribirá a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP un seguro colectivo que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez, cualquiera que sea la causa, derivadas de accidentes o de enfermedad, garantizando a los trabajadores los capitales abajo especificados en este artículo letras a,b,c para todo el personal de esta empresa que tenga una antigüedad mínima de un año de contrato. En todo caso, la empresa se obliga al pago de la citada cantidad en caso de que esta no se hiciera efectiva por la compañía aseguradora; Esta póliza se concertará en el plazo de una semana de la firma del presente Convenio Estas indemnizaciones serán incompatibles entre sí: Las cantidades a pagar serán las siguientes:

a) 30.000 euros por incapacidad permanente o total para la profesión habitual.

b) 36.000 euros por incapacidad absoluta.

c) 41.500 euros en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento.

Artículo 16. Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral v accidente de trabajo.

1. En los supuestos de lT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementara hasta el cien por cien de la base de cotización de baja solo y exclusivamente cuando se de la lT por causa de hospitalización o intervención quirúrgica previa justificación documental.

2. A los trabajadores que en el desempeño de sus funciones sufrieran un accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementara hasta el cien por cien de la base reguladora de la seguridad social en razón de las retribuciones del mes anterior a la baja.

Artículo 17. Ayudas por hijos/as minusválidos.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, aquel trabajador que tenga un hijo minusválido psíquico o físico con un grado de minusvalía superior al 33%, previa presentación de certificado expedido por el organismo competente, la empresa le abonará una gratificación personal de 200 euros al mes o bien a elección del trabajador los familiares disminuidos físicos o psíquicos a cargo del trabajador que necesiten una educación especializada que no esté cubierta por la Administración, otorgarán el derecho a que se le subvencione totalmente los gastos de educación en la escuela especializada de la localidad, debiéndose justificar documentalmente esta situación.

Artículo 18. Ayuda para prótesis y gafas.

Los trabajadores fijos, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica, recibirán, siempre y cuando estos gastos no sean cubiertos por la Seguridad Social, el valor de las prótesis oculares indicadas, hasta un tope máximo de 150 euros al año, que serán abonados a la presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 19. Ayuda Escolar.

Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán una ayuda en concepto de material escolar o matrículas, Estas cantidades serán abonadas en la nomina del mes de octubre.

Estas cantidades se percibirán por hijo y curso escolar...

Las cantidades serán las siguientes para toda la vigencia del convenio:

— Por cada hijo que cumpla las condiciones anteriores:

Guardería:	60 uros.
Educación infantil:	30 euros.
Educación obligatoria:	103 euros.
ESO:	172 euros.
Bachillerato y FP.:	342 euros.
Estudios universitarios:	342 euros.

Estas ayudas pueden serán incrementas, a partir de la Educación Obligatoria, supeditadas a expedientes académicos superiores a la nota de 7, mediante becas de estudio.

Aquellos trabajadores que tengan menores bajo su tutela, tendrán derecho a las mismas ayudas.

Aquellos trabajadores que realicen estudios tendrán las mismas ayudas citadas anteriormente, incrementadas en un 25%.

Artículo 20. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores acogidos a este Acuerdo un premio a la constancia, consistente en una mensualidad equivalente a la totalidad de la masa salarial de un mes, al cumplir los, 25,30, 35 años de antigüedad por los servicios prestados en la limpieza pública.

Este abono se realizará en el mismo mes del cumplimiento de dicha escala anteriormente citada, por la entidad pública o privada que tenga la titularidad en dicho mes.

Artículo 21. Licencias retribuidas v permisos.

El personal afectado por este acuerdo, tendrá derecho a disfrutar licencias y permisos retribuidos justificándolos debidamente en los siguientes casos: Régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

1.1 Por razones familiares

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en

el Correspondiente Registro, quince días.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c) Por nacimiento adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos o hijas, cuatro días naturales, o cinco días, si tiene lugar fuera de la provincia de residencia del personal.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración sin retribución.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en el hospital a continuación del parto, el padre y la madre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la reducción proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en

el punto 2 de este artículo.

e) En el supuesto de parto o adopción la mujer trabajadora, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en el caso de parto múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 2 semanas adicionales.

f) Por lactancia de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este apartado.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado a un menor de 9 años o persona con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo las retribuciones proporcionalmente correspondientes, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento, nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, bien de forma interrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

i) En caso de enviudar un trabajador o trabajadora que tenga a su cargo a un hijo o hija menor de 6 años o con disminución física, psíquica o sensorial y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a un permiso de 15 días naturales, con carácter retribuido.

j) Por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, incrementándose en un día más si el acto tiene lugar fuera de la provincia de Sevilla.

k) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, el día en que se celebre el acto civil o religioso, incrementándose en un día si el acto tiene lugar fuera de la provincia de Sevilla.

l) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, con el correspondiente justificante.

1.1.2 La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), f) y g) del punto anterior, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar, con quince días de antelación, la i en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

1.2 Por razones personales:

a) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, 3 días.

b) Por traslado de domicilio con cambio de provincia, 4 días.

c) El trabajador que acredite su colaboración con alguna ONG debidamente inscrita en el Registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la empresa.

1.3 Por asuntos propios:

a) Hasta un máximo de 3 días al año no acumulables a las vacaciones anuales. Estos días podrán disfrutarse de forma conjunta o por separado, no superando el límite del 5% de la plantilla activa el número de trabajadores que pudiesen coincidir en esta circunstancia. El personal tendrá que solicitarlo por escrito y con antelación de cinco días para garantizar la organización de la empresa. La denegación de disfrute de este permiso por necesidades del servicio deberá ser expresa, motivada y habrá de comunicarse al delegado de personal. Caso de que soliciten los días varias personas y no siendo posible atender a todas, se atenderá primero a quién haya disfrutado menos días, y en caso que coincidan los días disfrutados a quién antes lo haya solicitado.

b) Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre dada las peculiaridades de dichos días y con el fin de conciliar la vida laboral y familiar se acondicionara la jornada de manera que se realicen todos servicios para que estén finalizados antes de las 22.00 horas. Para lo cual el turno de tarde de LV, será realizado en turno de mañana.

c) Además se considerará festivo, a todos los efectos y para todo el personal del centro, el día de San Martín de Porres, patrón del sector, cuya fecha es el 3 de noviembre.

1.3.1 Por razones de obligación o deber legal. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo, debidamente justificados.

1.4 Por razones de formación:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

b) Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento organizados por la empresa, por la duración de los mismos.

2 Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino y eventual en los mismos términos que al personal fijo, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su contrato.

En lo no establecido en este artículo se entra a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Artículo 22. Licencias no retribuidas.

Cada trabajador tendrá derecho hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución estas licencias habrán de solicitarse con anterioridad suficiente y sólo podrán denegarse si la empresa justifica documentalmente necesidades del servicio.

Artículo 23. Anticipos reintegrables.

Se creará un fondo destinado a anticipos reintegrables para todo el personal con una cantidad mínima de 12.000 euros. La solicitud se realizará a la comisión paritaria (empresa-representación de los trabajadores), la cual, existiendo provisión suficiente, estudiará la petición, que deberá de fundamentarse por el trabajador, aprobándola o rechazándola, y regulando plazos y formas de pago. En cualquier caso, el máximo por trabajador y año será de 3.000 euros.

Capítulo III Tiempo de trabajo, organización del trabajo

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal de limpieza viaria se establecerá en 7horas y 30 minutos diarios, 37 horas y 30 minutos semanales. En turnos de mañana o tarde de lunes a viernes con dos días de descanso consecutivos, que serán sábados y domingos.

La jornada laboral para el personal de la RSU será de 7 horas y 30 minutos diarias. La distribución de la jornada se realizara en turnos a razón de cuatro días de trabajo consecutivos y dos días de descanso consecutivos.

Existirá una pausa de 30 minutos dentro de la jornada diaria que se considerará como trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los 30 minutos sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros 30 minutos no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá que transcurrir un mínimo de 14 horas pudiéndose llegar a las 12 horas, abonándose la diferencia (dos horas), como merma de descanso y cuyo valor se computará a efectos de cobro como horas extraordinarias.

En caso de que el trabajador realice horas extraordinarias estas se deberán abonar al precio estipulado en las tablas.

Estas horas extraordinarias se abonarán como máximo en la nómina correspondiente al mes siguiente en la que fueron trabajadas.

Artículo 25. Trabajo en sábado (Limpieza Viaria).

Para aquellos trabajadores que se comprometan voluntariamente y de forma anual a la prestación de la jornada de lunes a sábados, desarrollarán su jornada diaria con una reducción de una hora diaria de la jornada durante toda la semana

Se compensará el trabajo del sábado mediante el abono de la cantidad asignada en tablas o por descanso de un día por cada sábado trabajado.

Los trabajadores que opten por esta jornada, serán asignados a un turno de trabajo de forma fija, de acuerdo con los cuadrantes y categorías de los mismos.

Estos trabajadores podrán alterar dicha jornada de lunes a sábados, ocho veces al año, siempre y cuando lo comuniquen a la empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días. Esas semanas, realizarán su jornada de lunes a viernes sin reducción horaria, en su turno habitual de trabajo. No podrán superar el límite de 3 trabajadores que pudiesen coincidir en esta circunstancia, salvo por disminución imprevista de la plantilla activa (IT).

De no haber personal suficiente que opte por la modalidad prevista en el apartado anterior, la empresa prestará el servicio en sábados con personal contratado al efecto a tiempo parcial, al que le será de aplicación el presente Acuerdo salvo las peculiaridades propias de esta modalidad contractual en lo referente a la jornada de trabajo, remitiéndose asimismo a lo dispuesto en el artículo 6 de este acuerdo.

Artículo 26. Trabajo en domingo y festivo.

Se atendrá a lo establecido en el calendario elaborado por la Delegación Provincial de Trabajo. Además se considerará festivo y para todo el personal del centro, el día de San Martín de Porres, Patrón del sector, cuya fecha es el 3 de noviembre.

El personal de RSU que desarrolle su trabajo en festivos percibirá a partir de la firma del convenio, un complemento salarial denominado «Plus de Festivos», cuyo importe será el designado en tablas, por cada festivo trabajado. El personal de LV que desarrolle su trabajo en domingos o festivos percibirá un complemento salarial denominado «Plus de Festivos», cuyo importe será el designado en tablas, por cada festivo trabajado de 7.00 a 13.00 horas.

El personal mencionado en el párrafo anterior cobrará además en concepto de Guardia Localizada la cantidad establecida en tablas, concepto este que implica estar disponible hasta las 24 horas del festivo o domingo realizado esto es de 13.00 horas a 24.00 horas.

Artículo 27. Ingresos y ascensos.

a) Los ascensos se harán teniendo en cuenta los trabajadores de plantilla que se encuentren capacitados para optar al puesto dentro de la categoría profesional que requiere dicho ascenso.

Artículo 28. Asignación de puestos de trabajo.

Según la categoría y/o calificación profesional de cada trabajador, una vez oída la representación de los trabajadores, la empresa asignará en cuadrante los puestos de trabajo.

Dadas las vicisitudes del servicio, la empresa por necesidades del mismo podrá mover a los trabajadores de su puesto habitual por el tiempo necesario que supone los referidos cambios de puesto, teniendo en cuenta la categoría de los trabajadores.

Asimismo, por razones de edad, condiciones físicas u otras que se dieran en la relación laboral, previo el informe correspondiente del facultativo de la Seguridad Social, se adaptará el puesto de trabajo que, con arreglo a dicho informe, le resultase al trabajador más idóneo, dentro de los existentes en plantilla.

Artículo 29. Reemplazo a cargo superior.

Por necesidad excepcional del servicio y siempre que sea razonablemente justificado, el trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos, de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre que su capacidad física o

profesional lo permita. La superior categoría no podrá realizarse por periodo superior a 6 meses naturales siguientes dentro de los 12 meses siguientes. En caso de superarse los 6 meses de reemplazo, el trabajador tendrá derecho a su consolidación en dicha plaza al margen del abono de todas las percepciones económicas desde el primer día de reemplazo. La realización de categoría superior supone la remuneración económica de la categoría que esté realizando y según el puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 30. Reemplazo a cargo inferior.

Por razones perentorias o imprevisibles y por el tiempo indispensable mínimo y nunca por plazo superior a un mes, los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría, debiendo retornar a la categoría original una vez haya concluido la circunstancia que obligó el cambio. El trabajador afectado por la prestación del trabajo de inferior categoría deberá percibir todos los conceptos salariales que viniese percibiendo en la categoría que tiene legalmente reconocida.

En cualquier caso la empresa y la representación de los trabajadores estudiarán las razones objetivas que han llevado a dicha actuación. Los trabajadores afectados por esta norma no podrán volver a realizar trabajos de inferior categoría hasta pasado dos años de la situación anterior.

Capítulo IV Retribuciones económicas

Artículo 31. Salarios y anticipos.

El pago de los salarios será por meses vencidos, y se abonará del 1 al 5 de cada mes. Si el día 5 no se ha cobrado, el 6 se reunirá la comisión paritaria para tratar el tema.

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a percibir por cuenta de los salarios devengados la cantidad de 300 euros, en concepto de anticipo.

Artículo 32. Salario Base. Complemento de Categoría.

Complemento de Convenio /específico (tóxico, responsabilidad, penosidad).

Serán los establecidos en la Tabla salarial, para las categorías de Encargado, Conductor, Peón Conductor de Primera, Peón Conductor de Segunda, Peón.

Categorías profesionales:

Conductor.

Conductor en posesión de alguno de los carnets de conducir B, C, D ó E, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no

requieren elementos de taller. Cuidara 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 vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico.

Peón Conductor de primera.

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción para la que se precisa carnet de conducir B. Asimismo puede realizar funciones ocasionales para manejar vehículos para los que se precise carnet B, C, D ó E.

Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

Peón Conductor de segunda.

Es aquel trabajador que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, tiene las condiciones técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción de vehículos para los que se precise carnet de conducir

B. Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en la debidas condiciones de funcionamiento.

Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento. Peón.

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

Artículo 33. Antigüedad.

Será aplicada a razón del 3% del salario base en cada categoría, por trienio vencido.

Los trienios se abonarán en el mes de su cumplimiento, y por cada tres años de servicios completos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21.00 horas y las 6.00 horas, tendrá una retribución específica que consistirá en un incremento del 25% del salario base.

Podrán pactarse otros periodos de trabajo nocturno distintos al establecido en este artículo.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una de ellas con un importe igual a la totalidad de la masa salarial de un mes y se devengarán en los meses de junio y diciembre. Es decir, cada paga extraordinaria estará compuesta por los siguientes conceptos: salario base, complemento de categoría, complemento de convenio/tóxico y antigüedad.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 35. Incremento salarial.

01.07.08-31.12.08: 1,4%

Año 2009: IPC real año 2009

Año 2010: IPC real año 2010

Dichos incrementos se abonarán una vez conocidos dichos IPC.

Capítulo V Salud laboral y seguridad en el trabajo

Artículo 36. Vestuario.

Las prendas adecuadas a la prestación de cada servicio y actividad, están compuestas por las prendas que se especifican a continuación:

Verano:

Polo m/c: 2.

Pantalón: 2.

Botas: 1.

Invierno:

Camisa m/l: 2.

Pantalón: 2.

Chaquetilla o chaleco: 2.

Botas: 1 (para los conductores, deberá ser flexible adecuado a su trabajo).

Anorak (cada dos años, entrega en años pares): 1.

Traje de agua (cada dos años): 1.

Botas de agua (ligeras) (cada dos años): 1.

Mecánicos:

Monos: 2 en invierno/2 en verano.

Zapatos (de seguridad): 1.

Todas las prendas de trabajo irán provistas de reflectantes.

La ropa de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de octubre.

Artículo 37. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

El presente Capítulo se considerará complementado por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de «Prevención de Riesgos Laborales» al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Artículo 38. Vigilancia de la salud. Riesgos especiales.

A) Vigilancia de la salud / reconocimientos médicos.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionado con su estado de salud. Se realizara un reconocimiento médico anual con cargo a la empresa.

3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser

usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

5. Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a:

a) Un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

b) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

B) Protección de la maternidad.

1. La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. La empresa determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

4. Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

5. Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibido los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 39. Principios programáticos y normas específicas.

1. C. independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

2. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las actitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

3. Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

4. La empresa realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas, o al Servicio de Prevención.

5. El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por el Delegado de Prevención y la Sección Sindical.

6. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

7. En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de carácter global, como en los distintos centros de trabajo así como de los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias, el Acuerdo remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

8. Los Comités y Delegados de Prevención de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.

b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.

c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los

reconocimientos médicos.

d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decida.

f) Podrán proponer, previo aviso a la empresa, la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

9. Los órganos competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a ésta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

10. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

11. Gozarán de hasta treinta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los Delegados de Prevención, en ambos casos, tendrán los mismos derecho y garantías que los mencionados miembros de delegados de personal.

12. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la empresa, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

13. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

14. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

Capítulo VI Faltas y sanciones

Artículo 40. Régimen Disciplinario.

Remisión a lo estipulado en el Convenio del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogidas, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados , según resolución del 12 de febrero de 1996, de la dirección general de trabajo, publicado en el BOE n° 58 del 7 de marzo de 1996.

Capítulo VIII Acción sindical en la empresa

Artículo 41. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 42. Delegados y Comité de Empresa.

1. Es el órgano representativo de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Será elegido según marque la legislación vigente y sus funciones son las que a continuación se desarrollan:

a) Conocer el presupuesto y sus anexos, y recibir información, que se le facilitará trimestralmente, sobre la política de personal de la empresa.

b) Recibir copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez día siguientes a que tuvieran lugar.

c) Emitir informes, con carácter previo a la consideración de la empresa, sobre todas las cuestiones que se puedan suscitar relacionadas con el personal y especialmente sobre las siguientes materias : Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de los puestos de trabajos o de sus ocupantes.

I. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

II. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

III. Traslado total o parcial de las instalaciones.

IV. Planes de formación del personal.

V. Implantación y revisión de sistemas de organización

y métodos de trabajo.

VI. Ascensos y carrera profesional.

VII. Ofertas de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos.

d) Ser informado de todos los expedientes abiertos, así como de todas las sanciones impuestas.

e) Ejercer el derecho a la libre información a sus representados.

f) Todas aquellas otras que le confieran las leyes en vigor.

g) El delegado de personal. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 25 horas retribuidas mensuales.

3. La empresa habilitará un archivador para documentos y un tablón de anuncios para uso de la Representación Legal de Trabajadores.

Artículo 43. Garantías y derechos.

1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, como representantes legítimos de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos previstos en la legislación vigente y entre ellas:

a) Acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos los trabajadores.

d) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

2. El delegado de personal es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores laborales y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes en la empresa, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales.

3. Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los Trabajadores laborales tendrán derecho a constituir un Comité de Empresa, que será órgano específico de representación de los mismos.

4. El Delegado de Personal tendrá las siguientes facultades:

5. Recibir Información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal.

6. Emitir informe, a solicitud de la empresa, sobre las siguientes materias:

a) Traslados total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación de personal.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

7. Ser informados de todas las sanciones impuestas por cualquier falta.

8. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

9. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

10. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

11. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

12. Colaborar con la empresa para seguir el establecimiento de cuantas medidas

procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

14. Todas las sanciones que por falta grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador serán notificadas con carácter previo al delegado de personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de cinco días, previa a la adopción de la Resolución por parte de la empresa.

15. Los trabajadores que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por el delegado de personal y miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca y que lo solicite.

16. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Empresa.

17. Corresponde al delegado de personal, colegiadamente, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

18. Deberá ser informado de la Oferta de Empleo, así como de las Bases de convocatorias a Concurso, con carácter previo a su aprobación.

19. El delegado de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

20. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa o para fines distintos a los que motivar. Su entrega.

21. Ser oído el delegado de personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.

22. No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Artículo 44. Secciones Sindicales.

Los trabajadores asociados a un Sindicato podrán constituirse en secciones sindicales.

Artículo 45. Asambleas Generales.

1. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas de carácter general y serán responsables de las mismas, siendo esta Asamblea la encargada de aprobar definitivamente el presente Convenio o sus posibles modificaciones, para su posterior firma por la empresa y los representantes sindicales.

2. Las asambleas de trabajadores se celebrarán con carácter general en las dependencias de la empresa o lugar habilitado para ello, en un lugar adecuado que se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores o de los convocantes de la asamblea.

3. A los efectos de convocatoria de las Asambleas Generales, bastará ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes requisitos:

a) Comunicarlo con una antelación de 48 horas, salvo casos urgentes.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Remitir el orden del día.

4. Este mismo derecho de asamblea general le corresponde a cualquier sección sindical de un sindicato con carácter de más representativo y a un número de trabajadores que sea igual o superior al 10% de la plantilla.

5. Dichas asambleas tendrá lugar preferentemente al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de 30 horas anuales.

6. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio de alteración en el normal desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada el día de la primera.

7. Los acuerdos de la asamblea deberán ser ratificados por la mayoría absoluta de los trabajadores presentes

Disposiciones adicionales

Todo lo no recogido por este Convenio le será de aplicación en sus diferentes ámbitos lo establecido en el Convenio del sector, así como las mejoras que pudiesen establecer las leyes de aplicación a cada caso.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Los anexos que se unen al presente Convenio Colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Disposición final segunda.

Se acuerda por ambas partes, dar información al Comité de las horas extras y peonadas dobles realizadas, así como la contratación del personal para su eliminación.

Disposición final tercera.

Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador en la empresa se harán por escrito ante la presencia de los representantes de los trabajadores, quienes vendrán obligados a firmar la entrega del mismo al trabajador haciéndose constar sus observaciones en su caso. De no cumplirse tales requisitos, el finiquito no tendrá carácter liberatorios tendrá por cumplido dicho requisito si los representantes de los trabajadores son citados, con antelación de tiempo razonable, por escrito y estos no compareciesen.

Los finiquitos que realicen a los trabajadores que causen baja por larga enfermedad, no tendrán carácter liberatorio hasta que no dictamine el tribunal médico de la seguridad social.

Disposición final cuarta.

Si como resultado de una resolución firme hubiese que sustituir los conceptos retributivos contemplados en los artículos anteriores por los que determine dicha sentencia, serán de aplicación en los términos en que se recoja en la misma, y como sentencia de reconocimiento de derechos, incorporándose a partir de ese momento a las nóminas emitidas con posterioridad.

Tablas salariales Tomares

Categoría: Encargado.

Salario Base: 681,34.

C. Categoría: 293,63.

Plus Tóxico: 379,47.

Mensual: 1.354,44.

Anual: 18.962,17.

Categoría: Conductor.

Salario Base: 642,77.

C. Categoría: 277,01.

Plus Tóxico: 357,98.

Mensual: 1.277,77.

Anual: 17.888,81.

Categoría: Peón/Conductor 1.a

Salario Base: 642,77.

C. Categoría: 277,01.

Plus Tóxico: 336,81.

Mensual: 1.256,60.

Anual: 17.592.39.

Categoría: Peón/Conductor 2.a

Salario Base: 642,77.

C. Categoría: 261,20.

Plus Tóxico: 331,48.

Mensual: 1.235,45.

Anual: 17.296,26.

Categoría: Peón.

Salario Base: 586,79.

C. Categoría: 261,20.

Plus Tóxico: 331,48.

Mensual: 1.179,46.

Anual: 16.512,50.

Plus Festivos: 57,52.

ATD Día: 9,41.

ATD Festivo: 12,55.

Plus sábados: 28,24.

Plus Disponibild: 33,47.

6F-13254

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía