

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL DE MÁLAGA III, SOCIEDAD ANÓNIMA PARA LOS AÑOS 2010 / 2012

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores ocupados por Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima. Queda exceptuado de este Convenio Colectivo el personal regulado en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo el ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo la ciudad de Málaga.

Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga

La duración del presente Convenio será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2012. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. Los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 1 de enero de cada respectivo año.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar a la otra este convenio colectivo mediante escrito. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Mientras no se firme un nuevo convenio seguirá rigiéndose por el actual.

Artículo 3. Efectos económicos

2010 - Subida con carácter retroactivo al 01-01-2010 de un 1%.

2011 - Subida el 1 de enero de 2011 de un 1,5%.

2012 - Subida el 1 de enero de 2012 de un 2%.

La subida se aplicará en los conceptos económicos y socioeconómicos.

De forma expresa ambas partes se acogen al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el Real Decreto Ley de 10/2010, de 16 de junio, en lo referente al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.1. Revisión salarial

2010 - Revisión de la diferencia que pudiera existir entre el IPC general 2010 con



el 1% pagado. Se realizará la revisión salarial sobre la masa salarial definida en el artículo 38 del presente convenio.

Devengándose la misma de acuerdo a la disposición final quinta.

2011 – Revisión de la diferencia que pudiera existir entre el IPC general 2011 con el 1,5% pagado. Se realizará la revisión salarial sobre la masa salarial definida en el artículo 38 del presente convenio.

Devengándose la misma de acuerdo a la disposición final quinta.

2012 – Revisión de la diferencia que pudiera existir entre el IPC general 2012 con el 2% pagado. Se realizará la revisión salarial sobre la masa salarial definida en el artículo 38 del presente convenio.

Devengándose la misma de acuerdo a la disposición final quinta.

No se producirán descuentos en nómina por diferencias de IPC negativas.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Constituye el presente Convenio Colectivo 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 quedara sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio Colectivo compensaran y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro solo afectaran a los aquí pactados cuando, considerados en su totalidad y en computo anual, sean superiores.

En caso contrario, el presente Convenio subsistirá en sus propios conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetaran 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 la Empresa y cuatro miembros de la parte social en relación a los sindicatos representados en el Comité de Empresa. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la convocatoria.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o empresariales que las partes determinen, con voz pero sin voto.

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 favorable y 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.

Capítulo II Acción sindical en la empresa

Artículo 8. Comité de 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. El Comité ostentará la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

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 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma mensual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación del propio Comité.





Quedaran excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, comisión Paritaria del Convenio, y cuantas reuniones sean convocadas por la Empresa, incluyendo los miembros del Comité participante en la mesa de negociación del Convenio Colectivo.

Se reconoce por ambas partes, para el mejor funcionamiento de las relaciones laborales entre Empresa y trabajadores, la existencia de la Comisión Laboral y la Comisión Socioeconómica. Dichas comisiones, en lo que se refiere a la parte social, se regularán por el reglamento interno del Comité. La comisión laboral se celebrará con carácter mensual.

De acuerdo con la Ley, los miembros del Comité presentaran ante la Dirección de la Empresa o las personas que esta designe, el aviso de la ausencia de trabajo, con motivo de las horas de representación, con justificación posterior de las mismas. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades, material de oficinas, así como tablones de anuncios en los que fijar su propaganda e información.

Las jornadas de los miembros del comité que componen la comisión del paquete de navidad, seguirán rigiéndose por el mismo sistema que en años anteriores durante la vigencia de este convenio

Artículo 9. 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 la plantilla.

En este orden de cosas se les informara:

A) MENSUALMENTE

- Tasa de absentismo y sus causas.
- Numero de horas extraordinarias desglosadas por centros de trabajo y número de trabajadores que las han realizado y cuantía de las mismas en computo global.

B) TRIMESTRALMENTE

- Relación de número de puestos de trabajo por cuartelillos o dependencias.
- Evolución de la Plantilla.
- Situación de la producción en todas las actividades.

C) ANUALMENTE





- Situación de balances, memorias y cuentas de explotación.
- Proyecto de inversiones.

Cuando se produzca:

- Información sobre los contratos de colaboración para la realización de prácticas profesionales y la relación de alumnos.
- De cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de esta.
- Conocer sobre el índice de siniestralidad y los estudios periódicos o especiales que se realicen en el medio ambiente laboral de los mecanismos de prevención que utiliza la empresa: Cuando se dé al comité de salud laboral se hará una copia más para el Presidente del Comité.

Se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social así como los modelos de contrato escrito, y los cumplimentados (fotocopia), que se han celebrado en la empresa mes a mes, y los documentos relativos a la terminación laboral, así como los cambios de turno.

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

Artículo 10. Garantías del Comité de Empresa

Los miembros de Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones, contarán con las siguientes garantías:

1. No podrán ser sancionados sin ser oídos previamente aparte del interesado, el Comité de Empresa. Mientras el interesado seguirá en el normal desempeño de su cargo en el Comité de Empresa.
2. No podrán ser despedidos por su actuación en el ejercicio de sus funciones, si estas se desarrollan dentro de la normativa legal. Estas garantías se extenderán durante dos años después de expiración de su mandato.
3. En caso de urgencia manifiesta, se podrá consultar con el representante sindical en el propio lugar de trabajo.

Artículo 11. Secciones sindicales

El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza, todo ello de acuerdo con las disposiciones y leyes que las regulan y establecen.





Los sindicatos legalmente constituidos, y con representatividad suficiente dentro de los requisitos que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, podrán designar delegados sindicales con el fin de potenciar la acción sindical y considerar con la Empresa la problemática laboral sindical de sus afiliados.

Apartado A. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS 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:

1. Tener derecho 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
2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa, en materia de Seguridad y Salud laboral, comisión paritaria de interpretación del Convenio, con voz pero sin voto.
3. 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 de estos últimos.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato, 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 toda la plantilla.

El Delegado Sindical realizara su labor sin interferir las competencias especialmente atribuidas al Comité de Empresa. Dado la existencia de secciones sindicales por parte de las centrales de UGT, CCOO, CGT y CSIF y las características de la Empresa, dichas secciones tendrán derecho a la utilización de un local adecuado independiente, en el que desarrollar sus actividades.

En Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima, actualmente están reconocidas las secciones sindicales UGT, CCOO, CGT y CSIF, cada una de ellas designarán 2 delegados sindicales.

Este acuerdo estará en vigor hasta que se celebren las próximas elecciones sindicales.

Las horas de estos delegados podrán ser computadas conjuntamente con los demás miembros del Comité.



Tanto el alta como la baja a los distintos sindicatos correrán a cuenta de las secciones sindicales.

Apartado B. CUOTAS SINDICALES

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador y previa conformidad, siempre de este.

Capítulo III Organización del trabajo y participación del personal en la Empresa

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa, por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del operario y respetando en todo momento las Leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificaciones del trabajo, con el conocimiento del Comité de Empresa en una reunión previa.

Artículo 13. Participación

La participación de los trabajadores en la Empresa es un derecho social 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 14. Grados y materias objeto de 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 en todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participara 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 consistente 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 operarios, cualesquiera que sea su número, se integraran de modo paritario los representantes legales de los mismos.
- e) La Dirección informara al comité, con antelación de quince días 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 informara al comité, con quince días de antelación, antes de proceder a dichos cambios.
- f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del ET y demás normativa vigente.

Artículo 15. Garantías de empleo

Los trabajadores contemplados en el artículo 1.º del presente Convenio estarán siempre vinculados laboralmente a la empresa, sea cual fuere la que realice el servicio, respetándose las condiciones y categorías que viniesen ostentando.

Artículo 16. Reserva de plaza

En caso de detención por la autoridad de un operario que luego no sea condenado, la Empresa le readmitirá en su puesto de trabajo. El operario tendrá derecho a la petición de excedencia voluntaria por el periodo que transcurra desde su detención a la celebración del juicio.

En caso de que el operario sea condenado a una pena de privación de libertad se reunirá el comité y la Dirección de la Empresa para acordar las condiciones de reingreso.

Artículo 17. Discriminación en el trabajo

Ningún operario será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, minusvalía, ideología, raza o afiliación político sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe





cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

La empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan que se contrate a personas con minusvalía hasta un número que represente el 3 por 100 del personal fijo. Este compromiso se desarrollará dentro del periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 17.1. Sobre la ley de igualdad

De acuerdo con el eje económico del plan de igualdad de LIMASA se acuerda no penalizar aquellas pagas objeto de la misma a las mujeres con procesos de baja por maternidad o por embarazo de riesgo que se hayan producido.

Una vez cerrado el último eje del Plan de Igualdad pendiente, se da traslado a la Comisión de Igualdad para adjuntarlo al resto de ejes ya aprobados, Eje 1 Cultura y valores de la organización, Eje 2 Acceso y contratación, Eje 3 Promoción, Eje 4 Política Retributiva y Eje 5 Salud Laboral. Con objeto de ratificar y publicar el Plan de Igualdad en su conjunto dando un plazo para su publicación hasta 31 de enero de 2011.

Artículo 18. Clasificación 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 en razón de las funciones o trabajos que desempeñe, de acuerdo con los categorías profesionales que figuren en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

Las definiciones y funciones de las categorías se remiten al Convenio General del Sector. Una vez que este defina las categorías se recogerán dentro del texto del presente convenio y se verá cuales son las que faltan para su definición.

La empresa se compromete a incluir en las nóminas todas las actividades de los servicios de limpieza (baldeo, sopladoras, etc), siempre que el programa informático lo permita.

Artículo 19. Dotación de vehículos

Todos los camiones que sean utilizados en estos servicios irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios, emisora de radio o preinstalación y un indicador intermitente de posición de averías, así como la insonorización y hermeticidad de todos ellos. De su correcto uso, utilización y aviso, en caso de mal funcionamiento, será responsable el operario del mismo, mientras se encuentre prestando el servicio.

La empresa se compromete a no retirar las radios instaladas en los vehículos de



nueva adquisición, sin compromiso de mantenimiento, ni restitución, previa fijación de las mismas, una vez alcanzados acuerdos con los delegados de Prevención. La empresa se compromete a estudiar la implantación progresiva de GPS/ manos libre. La instalación de luces giratorias destellantes, se realizará de forma progresiva y siempre y cuando no supongan modificaciones técnicas o legales en el vehículo, previo acuerdo con los delegados de prevención.

Artículo 20. Retirada del carnet de conducir

En el supuesto de que por causas ajenas al trabajador y realizando un servicio encomendado con un vehículo de la empresa, infligiera las normas de circulación y por ello fuera sancionado con la retirada de puntos, la empresa se compromete a pagar todos los gastos necesarios para la recuperación de los mismos.

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 facilitara otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carnet.

Capítulo IV Régimen de trabajo Jornadas, descansos, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 21. Jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, excluido el personal técnico y administrativo que se regula en el artículo 23, efectuaran una jornada laboral de 35:00 horas semanales.

Están incluidos los 25 minutos diarios de bocadillo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria el operario se encuentre en su puesto de trabajo si aquel se desarrolla habitualmente en la vía pública.

Los operarios en cuadrante en diferente grupo de descanso, podrán cambiar su descanso semanal voluntariamente entre ellos, comunicándolo con 72 horas de antelación a su respectivo mando.

Artículo 22. Horario de trabajo

El cuadro horario, en función de las distintas actividades, es el siguiente:

GENERAL Entrada Salida

Mañana 06:30 13:30

Tarde 14:00 21:00

Noche RSU 23:00 06:00

Noche resto servicio 23:30 06:30

Excepción a este horario son los servicios especiales tales como mercados, punto limpio, centro de eliminación, playas y otros servicios especiales, que se regularan por su propio horario.

VERTEDERO Y PLANTA Entrada Salida

Mañana 07:00 14:00

Tarde 14:00 21:00

Noche 00:00 07:00

MERCADOS Entrada Salida

(Jornada partida) 08:30 11:30 13:30 17:30

PUNTO LIMPIO Entrada Salida

Mañana 07:00 14:00

Tarde 14:00 21:00

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Según el artículo 23 del convenio.

GUARDA

Según legislación

AUXILIARES DE SERVICIO

Según el horario del servicio al que estén asignados.

Los trabajadores del taller que trabajen los días festivos, incluyendo los festivos en sábado y las jornadas del 24 y 31 de diciembre, lo harán en el turno de mañana.

El horario de turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, finalizará a las 20:00 horas.

Artículo 22.1. Personal de planta

Los peones que realizan su actividad en la Planta, se les denominará “operario de

servicio de planta”. El vestuario de este personal figurará en acta adjunta.

Artículo 23. Jornada y horario para el personal técnico y administrativo

El horario de trabajo para el personal técnico y administrativo será de 8 horas a 15 horas, de lunes a viernes durante todo el año.

2010 – Jornada del personal administrativo en los meses de julio y agosto: De 08:00 a 14:30 horas.

2011 – Jornada del personal administrativo en los meses de julio y agosto: De 08:00 a 14:00 horas.

El tiempo de bocadillo es de 25 minutos diarios.

En Semana Santa, el 50% de la plantilla descansará lunes, martes y miércoles anteriores al Jueves Santo y el 50% restante de la plantilla, descansará lunes, martes y miércoles posteriores al Domingo de Resurrección. Se rotará anualmente.

2010 – Descanso del personal administrativo los días 24 y 31 de diciembre.

La cuantía del concepto “prendas de vestuario” será el que figure en las tablas adjuntas.

Al personal administrativo se le abonará cuando coincida un festivo, trabajado o no trabajado, con un sábado. La cuantía será la correspondiente al festivo que coincida. Ello siempre y cuando el trabajador se encuentre en activo, que no se percibirá en los casos: vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes. A partir del 01 de enero de 2012, el 20 por 100 del descanso, estipulado en 300 euros, pasará a la paga extra de productividad de enero, desapareciendo, por tanto, el pago del festivo trabajado o no trabajado en sábado.

Artículo 24. Cambio de turno rotativo

El servicio de tarde y nocturno se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo:

- a) Personal voluntario, con petición individual, con prioridad para hijos.
- b) Siempre y cuando no se cubra con el personal indicado en el apartado a) se seguirá un sistema rotativo, cada 15 días.
- c) Los trabajadores mayores de 59 años no rotarán, permaneciendo fijos de día, salvo que voluntariamente deseen rotar.

En el caso de elección de turno por parte de un trabajador, este se concederá de



acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.º Por conciliación, acogiéndose a la ley de igualdad.
- 2.º Indefinido/a.
- 3.º Antigüedad en el turno.
- 4.º Antigüedad en el servicio previa formación del mismo.

En caso de cambio, por necesidades del servicio y al término de este, el trabajador se reincorporara a las mismas dependencias, al mismo puesto de trabajo, realizando las mismas funciones y al mismo turno, dentro de los márgenes que permiten el artículo 12 del convenio.

El servicio de conductores/as se realizara obligatoriamente por conductores/as, siempre y cuando existan conductores para prestar el servicio, y si fuera necesario, por los operarios formados y baremados para cubrir vacantes de estas categorías, siguiendo el orden de puntuación en dicha baremación.

Los servicios de maquinistas de más de 3.500 kg, se realizará obligatoriamente con un maquinista de 1.ª y los servicios de las maquinas de hasta 3.500 kg, se realizará obligatoriamente con un maquinista de

2.ª, como mínimo, y si fuera necesario, por los operarios formados y baremados para cubrir vacantes de estas categorías, siguiendo el orden de puntuación en dicha baremación.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa intentará equilibrar al 50% los servicios de día/noche.

Todos los cambios de turno se publicarán en los tablones de anuncios con dos días de antelación a la entrada de los mismos.

Dadas las características del servicio de carga lateral y recogida selectiva se rotará mensualmente entre los conductores incluidos en una lista consensuada entre la empresa y el comité de empresa.

Artículo 25. Descanso dominical y festivos

El descanso se realizará en domingo y otro día rotativo según cuadrantes que se adjuntan. A partir del 1 de enero de 2012, se implantará el descanso en sábados y domingos. Este sistema se aplicará a todo el personal salvo:

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial para dichos días.
- El personal contratado para las playas del 15 de mayo al 30 de septiembre, que



lo harán los miércoles.

Los que presten sus servicios en jornada nocturna descansarán la madrugada del citado día.

Cuando coincida un festivo no trabajado con un descanso de los generados mediante el sistema de rotación, se compensará con otro día de descanso.

Los festivos serán voluntarios a partir de la firma del convenio.

La no asistencia conllevará que no se abone el plus festivo, salvo que coincida con el descanso generado mediante el sistema de rotación, en cuyo caso se abonará lo estipulado.

Con relación al 25 de diciembre, el personal del servicio nocturno descansará la noche del 24 al 25 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 25 al 26. Igualmente este personal descansará la noche del 31 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 1 de enero.

En caso de coincidir dos fiestas consecutivas, se trabajara una de ellas a elegir entre el comité y la Dirección de la Empresa. Siempre y cuando coincida alguno de los 5 festivos no trabajados

(1 de enero, 6 de enero, día de Andalucía, 1 de mayo y 25 de diciembre) en sábado, domingo o lunes, se abonará el importe de tablas por cada uno de ellos. En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida en domingo, esta pasará al lunes.

Cuando el descanso generado por el sistema de rotaciones coincida con un festivo no trabajado, se compensará con otro día. Implantar los tres grupos de descanso a partir del 1 de octubre de 2010.

Todos los festivos que caigan en descanso, se abonaran según lo estipulado en cada festivo. Este párrafo desaparece a partir del 1 de enero de 2012.

2011 - Se continúa con los tres grupos de descanso, hasta el 31 de diciembre de 2011.

2012 - A partir de la implantación del descanso semanal en sábado y domingo, todos los festivos, tanto los denominados "trabajados", como los "no trabajados", podrá ser trabajados de forma voluntaria y se abonarán a razón de 140 euros.

En caso de matrimonios o parejas de hecho, en el que ambos sean empleados en la empresa, tendrán prioridad a disfrutar del mismo grupo de descanso.

Artículo 26. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán de un mes natural de vacaciones.

Para 2012, Las vacaciones pasarán a ser de 30 días naturales.

Serán en 4 grupos, divididas de la siguiente forma:

- 1.- Grupo - desde el 21 de mayo.
- 2.- Grupo - desde el 26 de junio.
- 3.- Grupo - desde el 1 de agosto.
- 4.- Grupo - desde el 6 de septiembre.

Las vacaciones serán retribuidas con el importe que para cada categoría se pacta en los anexos. A estos importes se adicionará, en su caso 30 días de la antigüedad sobre la base de cálculo.

Las vacaciones se darán de acuerdo con las necesidades de los servicios y se harán de forma rotativa para todo el personal, por categorías y actividad.

Todo aquel que desee cambiar sus vacaciones, podrá hacerlo una vez con un compañero, dentro del periodo vacacional y a su vez, podrá cambiarla ese mismo año una vez fuera del periodo vacacional, tanto el periodo completo, como parcial que podrá ser 15 días. A partir de 2012 podrá ser 15 o 21 días.

A partir de 2011: En caso de matrimonio o parejas de hecho, en el que ambos cónyuges sean empleados de la empresa, estos tendrán derecho preferente a disfrutar de sus vacaciones en el mismo periodo.

En caso de fuerza mayor imprevista debidamente justificada, el productor podrá solicitar con una antelación de 7 días el cambio de 15 días de su periodo vacacional. A partir de 2012 podrá ser 15 o 21 días.

En caso de problemas de fuerza mayor, el productor podrá solicitar con una antelación de dos meses, el cambio de 15 días de su periodo vacacional. A partir de 2012 podrá ser 15 o 21 días. Siempre y cuando los cambios no superen el 10% de la totalidad del mes.

En caso de que el productor solicite disfrutar 15 días, a partir de 2012 podrá ser 15 o 21 días, de su periodo vacacional fuera de los meses de junio a septiembre, podrá solicitarlo con 15 días de antelación de su mes oficial de vacaciones.

Las vacaciones tendrán una rotación de cuatro meses, de junio a septiembre, rotándose de mes en mes cada año. (Ejemplo: junio en un año, julio en el siguiente, etc.). De septiembre se pasaría a junio. A partir de 2012, según párrafo segundo de este artículo.

El calendario de vacaciones se publicará, como mínimo, con dos meses de antelación, realizándose paritariamente entre empresa y parte social. Para 2012 se reunirá una comisión laboral para cerrar el cuadrante de vacaciones.

Las vacaciones se cobrarán con la nómina del mes anterior al de su disfrute. A partir de 2009, la diferencia entre el mes de vacaciones y la media de las once mensualidades restantes, se prorrateara la cotización de dicha cantidad en los doce meses del año en las que se disfrutaran.

Artículo 26.1 Descansos

A partir de 2012, se establecen 6 días naturales de descansos acumulados que se abonarán como si se estuviera trabajando y que se disfrutarán a continuación de las vacaciones.

Artículo 27. Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos percibiendo el salario base, antigüedad, plus complementario y plus extra salarial en los siguientes casos:

a) Matrimonio: 20 días naturales.

b) Fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica grave o que requiera estancia hospitalaria superior a 24 horas, con justificante oficial, de hermanos, hijos políticos y padres políticos:

2 días naturales. Otras provincias 4 días naturales.

c) Fallecimiento, con justificante oficial, de tíos y sobrinos carnales, hermanos políticos y nietos, 1 día natural. Si fuera en provincias limítrofes, 2 días naturales. Otras provincias, 3 días naturales. Para hermanos políticos y nietos en provincias limítrofes u otras provincias 4 días naturales.

d) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural. Si fuera en otras provincias se seguirá el sistema establecido en el apartado c).

e) Traslado de domicilio habitual (mudanzas) 2 días naturales.

f) Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación, la jornada del día del examen. Cuando los exámenes correspondan a cursos de conducción se le dará el día del examen con un máximo de dos convocatorias.

g) Alumbramiento del cónyuge: 3 días hábiles. Si ocurre complicación grave derivada del parto enfermedad grave y cesárea el permiso será de 6 días naturales. Entendiéndose, a estos efectos, como día inhábil los descansos según



el cuadrante correspondiente

h) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres: 4 días hábiles; si el fallecimiento fuera en provincia limítrofe, 5 días hábiles. Otras provincias 6 días hábiles. En caso de abuelos, 2 días hábiles y en otras provincias 3 días hábiles. Entendiéndose, a estos efectos, como día inhábil los descansos según el cuadrante correspondiente.

i) Hospitalización, e intervención quirúrgica grave o que requiera estancia hospitalaria superior a 24 horas acreditada, mediante justificante oficial del cónyuge, hijos y padres; 4 días naturales.

Si fuera en provincia limítrofe, 5 días naturales. Otras provincias 6 días naturales. En caso de hospitalización, que requiera estancia hospitalaria inferior a 24 horas, de alguno de los parientes indicados, 1 día natural.

j) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica por razones de enfermedad, sin que este beneficio pueda exceder de 5 veces al año. En caso de asistencia previa a cita de especialista o análisis clínicos, por el tiempo estrictamente necesario, sin que sobrepase 7 veces al año. Todo ello si el horario del médico, especialista o análisis es dentro de la jornada laboral del solicitante.

k) Todo lo aquí no recogido referente a permisos retribuidos se acogerá a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción dada por la L.O. 3/07 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En general la Empresa podrá exigir en cualquier caso justificantes de la causa que motiva el permiso retribuido.

l) Toda la plantilla tendrán derecho a cinco días asuntos propios.

Los operarios eventuales tendrán derecho a un día de asunto propios cada dos meses de trabajo, con un máximo por año natural de cinco.

Los días de asuntos propios, se deberán solicitar con una semana de antelación. El número máximo de beneficiarios que lo tomen en un mismo día, no será superior al 15% de la plantilla por categoría y actividad.

A los efectos de este porcentaje no se tendrán en cuenta los permisos compensados. Esta licencia no será posible gozarla en días posteriores a festivos no trabajados. En el caso de vacaciones se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días al inicio o finalización.

El periodo en que se podrá disfrutar los días de asuntos propios será del el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, excepto en los periodos de Semana Santa

y FERIA.

Los asuntos propios son prioritarios a los permisos compensados.

Las licencias retribuidas contempladas en este artículo se disfrutarán en el mismo día del hecho si es anterior al inicio de la jornada laboral, o al día siguiente del hecho causante si es posterior a la jornada laboral (excepto apartado i)

Artículo 28. Licencias sin retribución

La Empresa concederá permisos sin retribución a los operarios que los soliciten con antelación suficiente, siempre que el personal que disfrute de ellos no sobrepase el 7% de la plantilla por categoría y actividad.

Para conceder estas licencias al servicio de talleres y dado el escaso número de personas que en el mismo prestan sus servicios, no se tendrá en cuenta el porcentaje indicado, concediéndose en su caso, 2 como máximo.

Ampliar a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial para trabajar los 15 festivos del año y domingos

Artículo 29. Permisos de asistencia a juicios

Cuando cualquier operario, sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la Empresa disfrutará:

- a) Si trabaja en turno de noche, permiso de una jornada la noche anterior al juicio.
- b) Si trabaja en turno de día, el día del Juicio.
- c) El tiempo indispensable para atender las diligencias judiciales previas.

Estos permisos serán retribuidos en todos los conceptos. No obstante la Empresa está obligada a conceder permisos a los trabajadores que presentando la oportuna citación, tengan que presentarse ante Juzgados u Organismos Oficiales para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal; todo ello sin perjuicio de la facultad que el párrafo segundo letra d) del n 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, concede a la Empresa.

Artículo 30. Excedencias

El personal de plantilla, con un tiempo mínimo de seis meses al servicio de la Empresa, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo. Teniéndose en cuenta, la sustitución e información a las secciones sindicales.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.



Artículo 31. Excedencia voluntaria

Es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos de antigüedad por año de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los miembros del comité de empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de veinte días.

La negativa estará basada en algunas de las siguientes causas:

- a) Plazo perentorio de realización del servicio.
- b) No llevar como mínimo seis meses al servicio de la Empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia en los últimos cinco años.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible y otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador y aquellas otras recogidas en disposiciones oficiales. Si el trabajador no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ser restablecido al puesto que desempeñaba cuando solicitó la excedencia.

Artículo 32. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarse en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

Cuando por causa de maternidad o paternidad, se vea obligado a atender su familia se le otorgara la excedencia forzosa el tiempo necesario.

Capítulo V Condiciones económicas

Artículo 33. Salario base





Será el que se especifica con carácter mensual, para cada categoría en las tablas salariales.

Artículo 34. Complemento personal de antigüedad

El complemento personal de antigüedad para todo el personal consistirá en tres bienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100. Ello sobre el salario base que corresponda para cada categoría profesional.

Artículo 35. Plus complementario

La naturaleza, definición y contenido de este Plus es la que se contempla y recoge en el artículo 35 del Convenio Colectivo 91/92 de Empresa Malagueña Mixta de Limpieza, Sociedad Anónima.

La cuantía de este plus será la que se especifica con carácter mensual para cada categoría en las tablas salariales anexas.

El personal técnico y administrativo podrá disfrutar de un plus complementario variable por persona como complemento a su bruto anual que figura en tablas.

2011 - Este plus se incrementará con la cuantía del plus posterior a domingos y festivos no trabajados de cada una de las categorías. Se calculará de la siguiente forma: El valor unitario del plus posterior a domingos y festivos no trabajados multiplicado por 52 y el resultado dividido por 11, valor que se sumará al plus complementario de cada categoría.

Para el personal de oficina el importe de la cuantía del plus posterior a domingo y festivo no trabajado, se sumará al plus de actividad recogido en tablas para cada categoría.

2011 - Se incluirán en las tablas salariales los conceptos no variables que no constan en las mismas correspondientes a las categorías:

Coordinadores, Encargados, Verificadores y Jefes de Equipo.

Artículo 36. Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios entre las 21 y 6 horas percibirá un complemento salarial de nocturnidad para todas las categorías y por día efectivamente trabajado. La cuantía de este plus será la que consta en las tablas salariales.

Artículo 36.1. Plus posterior a domingo y festivo no trabajado

Todo el personal realizara en forma debida el trabajo que como consecuencia del domingo o del día festivo no trabajado se haya acumulado, tanto en exceso de



basura como en el resto de los trabajos indicados dentro de la jornada laboral.

Se abonará este Plus, por el importe que para cada categoría figura en las tablas salariales por tantos días posteriores a domingo y festivo no trabajados como haya en una mensualidad.

La faltas justificadas o no de asistencia al trabajo en día posterior a festivo descansado dará lugar a que no se abone este complemento.

Cuando por las rotaciones generadas por el trabajo a turno, coincida un descanso con un día que se percibe el presente plus, este plus se percibirá igualmente siempre y cuando el operario se encuentre en activo, es decir, que no se percibirá en los casos de falta de asistencia, justificada o no, vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes, permisos, etc.

La empresa, cuando el descuento de este plus afecte a un gran número de trabajadores, se compromete a informar al comité antes de efectuar el descuento.

En 2011: Será eliminado este concepto al quedar incluido, para cada una de las categorías, en el plus complementario o en el plus de actividad para el personal técnico-administrativo.

Artículo 36.2. Plus festivo trabajado

De conformidad con lo pactado en el artículo 25 del vigente Convenio

Colectivo, se abonará este Plus a cada operario por cada festivo trabajado, en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Cuando por las rotaciones generadas por el trabajo a turno, coincida un descanso con un Plus posterior a domingo o festivo no trabajado, este Plus se percibirá igualmente siempre y cuando el operario se encuentre en activo, es decir, que no se percibirá en los casos de falta de asistencia justificada o no, vacaciones, bajas de enfermedad o accidentes, permisos, etc. Este párrafo quedará sin efecto a partir del 1 de enero de 2012.

La Empresa, cuando por causas de organización, para equilibrar los grupos en los diferentes cuartelillos, tenga que cambiar a un operario de grupo, tendrá que respetar el descanso de este cuando le coincida con sábado o con el festivo de esa semana.

Artículo 36.3. Complemento de puesto de trabajo de taller, vertedero, lavadero y almacén

Este plus se abonará a aquellos trabajadores que voluntariamente cambien su día de descanso en domingo o festivo por otro día laborable, percibirán el



denominado Complemento de Puesto de Trabajo.

La cuantía del mismo será según tablas por cada domingo efectivamente trabajado como consecuencia del cambio del descanso semanal en domingo por un día laborable.

Artículo 37. Faltas de asistencia al trabajo

La no asistencia al trabajo dará lugar a que se deduzca del salario que tiene el carácter mensual una cantidad igual al resultado de dividir el salario que tiene carácter mensual por 30 días.

Artículo 38. Masa salarial

A efectos del presente convenio, se entiende como masa salarial, los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus complementario, plus actividad, plus extrasalarial, plus nocturnidad, prendas vestuario, plus posterior a festivo, festivos trabajados, festivos no trabajados, vacaciones y pagas extras.

Para 2011, se incorpora el plus posterior a festivo al plus complementario (administrativos: plus de actividad) de acuerdo al artículo 35 del presente convenio.

La masa salarial a 31 de diciembre de 2009, queda establecida en 45.097.442,05 euros para 1.612 operarios de media anual.

2010 - Se harán 10 fijos discontinuos mediante comisión laboral, contando los días cotizados a 31 diciembre 2009.

2011 - 10 fijos entre el 1 enero 2011 y el 31 diciembre 2011. Conforme determine la comisión paritaria de fijos.

Se harán 20 fijos discontinuo mediante comisión paritaria de fijos.

2012 - 10 fijos entre el 1 enero de 2012 y el 31 diciembre de 2012. Conforme determine la comisión paritaria de fijos.

Se harán 20 fijos discontinuo mediante comisión paritaria de fijos.

Los Domingueros de 2001 se le ofrece a partir de 2011 una ampliación a jornada completa en los meses de verano, de junio a septiembre (ambos incluidos), en semana santa y en diciembre si existe número suficiente de vacaciones que cubrir.

Artículo 39. Ayuda por discapacitados

Los trabajadores con cónyuge y descendientes disminuidos físicos, psíquicos o

sensoriales, incapacitados para el trabajo o con educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda por mes y por familiar, previa certificación emitida por el organismo pertinente.

Para discapacidades entre un 33 a un 64 por 100, según tablas adjuntas. Para discapacidades que estén en un 65 por 100 o más, cobrarán según tablas.

Artículo 40. Complemento de vencimiento periódico superior al mes (pagas extras de: Marzo, verano, septiembre y Navidad)

PAGA EXTRA DE MARZO

Todo el personal percibirá anualmente una paga extraordinaria, cuyo importe es el que expresamente se pacta y que figura en los anexos mas la antigüedad de 30 días sobre la base de cálculo de cada categoría.

Quienes no presten sus servicios durante un año completo recibirán la parte proporcional correspondiente y se devengara en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso.

La paga de marzo para la situación de IT tendrá los mismos efectos que si se estuviera trabajando, de acuerdo con el importe que figura en el anexo.

PAGAS DE NAVIDAD Y VERANO

Las pagas extras citadas, se abonaran a razón del importe expresamente pactado para cada categoría que figura en el anexo. Se incrementarán, en su caso, con treinta días de la antigüedad sobre la base de cálculo correspondiente. El personal que ingrese o cese en la Empresa, recibirá las pagas extraordinarias en proporción a su permanencia.

Se abonarán el día 15 de julio y la de navidad el 15 de diciembre.

Estas pagas se devengaran, la primera desde el 1 de julio al 31 de diciembre, y la segunda desde el 1 de enero al 30 de junio, ambas del año en curso.

PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE

Su importe será el que figure en tablas más la antigüedad de 30 días sobre la base de cálculo de cada categoría. Su devengo por año natural en curso. Su abono será efectivo el 15 de septiembre de cada año.

Artículo 41. Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en



otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias así suprimidas.

Con independencia de lo anterior, ambas partes estiman inevitable la realización de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución; asimismo, están de acuerdo en considerar estructurales las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajos en festivos.
- c) Festividades de Semana Santa y Feria de Agosto de Málaga.
- d) Situaciones transitorias debidas a inclemencias climatológicas, catástrofes u otras que se ocasionen imprevisiblemente.

Artículo 42. Plus extrasalarial

Este plus compensará los gastos de locomoción en el desplazamiento o transporte al lugar de trabajo y la adquisición de otras prendas usadas en el trabajo distintas a las señaladas en el artículo 75. Se abonará en la cuantía mensual que se indica en las tablas salariales.

Capítulo VI Mejoras socioeconómicas

Artículo 43. Trabajos de categoría superior

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses. El operario podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho periodo el operario puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, IT, vacaciones, permisos y excedencias forzosas, en estos supuestos, la Empresa convocará exámenes para cubrir estas vacantes mientras dura tal eventualidad.

Artículo 44. Trabajos de inferior categoría

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles podrá

destinar a un operario a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del operario o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignara el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se podrá pedir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

Tanto por lo que se refiere a este artículo como al anterior se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la intervención y comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Jubilación anticipada

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio o norma que lo sustituya, y para los casos de 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.

Para la sustitución de los trabajadores que cumpliendo los requisitos de la orden de 17 de septiembre de 1974 (BOE 30 de septiembre) deseen jubilarse, en las condiciones que establece dicha norma, con anterioridad a los 64 años, la Empresa se compromete a contratar a otra persona por los periodos que se indican a continuación siempre que las leyes generales lo permitan:

Contratación indefinida si la jubilación se realizase entre los 60, 61, 62 y 63 años.

Para llevar a cabo estas contrataciones con personas en las que esté interesado, operario que se jubila, será necesaria la contratación temporal previa de los mismos. Dicha contratación se hará sucesivamente hasta hacer 365 días cotizados. La modalidad de contratos a emplear se establecerá por la empresa previo informe al comité y siempre dentro del marco que la legislación vigente establezca. Dichos 365 días cotizados computarán como parte del periodo indicado. Si dentro de los 365 días cotizados se produjese el cese de dicho trabajador, la Empresa deberá sustituirlo por otro trabajador, por el tiempo que reste para alcanzar la duración indicada en este párrafo.

El comité intervendrá en todos los procesos de sustitución anteriormente descritos.

Artículo 45.1 Jubilación parcial

Todo trabajador que reúna los requisitos solicitados en el INSS podrá solicitar la jubilación parcial con un contrato de relevo, pudiendo presentar a cualquier persona como relevista. Deberá ser aprobada esta presentación por la empresa.

La empresa y los trabajadores se acogen, expresamente, al RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Artículo 46. Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente

1. Indemnización por muerte. En caso de muerte derivada 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 Según tablas.

2. a) 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 Según tablas.

Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la Empresa.

2. b) En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de Según tablas.

2. c) En caso de gran invalidez, y en los mismos supuestos anteriores, la indemnización que se fija es de Según tablas.

En todos estos casos las indemnizaciones que se establecen lo son con independencia de aquellas otras que vengan reconocidas por las disposiciones legales que le sean de general aplicación. En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha que fije la calificación como de invalidez.

Dado que la Empresa para hacer frente a las indicadas indemnizaciones, ha de suscribir las correspondientes pólizas de seguro, las mismas no se abonarán, en su importe correspondiente, hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas. Este artículo entrara en vigor, como máximo, a los 30 días de la publicación del convenio en el BOP, al objeto de contratar las nuevas pólizas.

En el caso de fallecimiento, se podrá incorporar a la empresa una persona. Estos casos serán revisados por la empresa y el comité de empresa, a fin de determinar la aceptación de dicha persona.



Artículo 47. Indemnización en caso de muerte natural

En caso de muerte natural o por accidente no laboral, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, tendrán derecho a la percepción de Según tablas.

Indemnización por muerte natural, se acuerda indemnizar con Según tablas, por año de servicio a los herederos de los trabajadores que fallezcan por esta causa.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación del Convenio en el BOP.

En el caso de fallecimiento, se podrá incorporar a la empresa una persona. Estos casos serán revisados por la empresa y el comité de empresa, a fin de determinar la aceptación de dicha persona.

Artículo 48. Hospitalización e incapacidad transitoria

Todo el personal que tenga que ser hospitalizado o intervenido quirúrgicamente por parto, por causas de IT derivada de enfermedad o accidente, recibirá un complemento a cargo de la Empresa, durante el tiempo que dure la hospitalización y doce meses más si continuara de baja en la cuantía necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora.

La incapacidad transitoria por enfermedad será cubierta desde el primer día hasta el día 19 con el 80 por 100 de la base reguladora, y a partir del 20 y hasta los 6 meses será el 100 por 100. A partir de los 6 meses pasará a ser el 80% de la base reguladora hasta el final de la IT.

Artículo 49. Accidente laboral

El personal que se encuentre en situación de IT a causa de accidente laboral percibirá con cargo a la Empresa, un complemento del 15% de la base reguladora, a partir del día siguiente a la fecha de la baja.

Artículo 50. Premio de jubilación y baja por invalidez derivada de enfermedad o accidente no laboral

Los operarios afectados por este Convenio que se jubilen entre los 60 y 65 años, percibirán un premio por jubilación por importe de Según tablas, por año o fracción superior al semestre de servicio en la Empresa.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que se tenga cubierto el periodo mínimo de carencia de cotización.

Los operarios que obtengan cualquier tipo de invalidez permanente total o superior derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán Según

tablas, por año o fracción superior al semestre de servicio en la Empresa.

Los operarios que obtengan cualquier tipo de invalidez o hayan cursado directa o indirectamente el proceso de invalidez antes del mes 16 de I.T, cubrirán su vacante por otra persona propuesta por el. La sustitución se producirá cuando llegue la resolución. Cuando le falte dos meses para llegar a los dieciséis, la empresa le enviará una carta recordándole.

Artículo 51. Trabajadores de capacidad disminuida

Aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente o desgaste natural por razón de la edad, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el normal desarrollo de los mismos de forma correcta y completa, serán considerados como reza el enunciado del artículo. La declaración de esta situación será hecha, si procede, por el comité de seguridad y salud laboral y a propuesta de las siguientes partes:

- a) Interesado.
- b) La Dirección de la Empresa.
- c) Servicio médico de Empresa.
- d) Comité de empresa.

Una vez conseguida tal calificación, y al objeto de facilitar el acoplamiento del trabajador afectado a un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, se procederá a determinar, de acuerdo con el comité de empresa, la relación de ellos, que pueden ser adecuados para ser ocupados por dichos trabajadores. El salario a percibir por el trabajador en esta situación será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 52. Fondo social y su dotación

Las deducciones que la Empresa efectúe con motivo de la pérdida del Plus Lunes, previsto en el artículo 36-1, serán destinadas a dotar el Fondo Social que a estos efectos fue creado y que tendrá por finalidad lo que disponga el Reglamento de Régimen Interno, que se confeccionará a tales efectos. Dicho Fondo será administrado por los miembros del Comité. Podrá asistir con voz pero sin voto, un representante de la Empresa y uno de las secciones sindicales legalmente establecidas. La Jefatura del Servicio comunicará trimestralmente por escrito al comité de Empresa la cuantía de los pluses que hayan sido descontados al personal en igual periodo de tiempo.

La Empresa se compromete a entregar al comité de Empresa, trimestralmente la

cantidad de Según tablas, para este fin.

La Comisión Socioeconómica supervisará este fondo.

Artículo 53.

(Sin contenido)

Artículo 54. Préstamos

La Empresa concederá préstamos individuales previa justificación del interesado oído el comité de Empresa, por un importe máximo individual de 1.200 € a devolver en 12 meses a razón de 100 € mes. El montante máximo acumulado será de 120.000 €.

La empresa informará trimestralmente sobre la evolución de los préstamos. La comisión Socioeconómica supervisará dicho fondo.

Artículo 55. Prestaciones

Todo operario de LIMASA que sufra un deterioro en el trabajo de sus aparatos de visión, oído o prótesis, emitirá el Coordinador de Servicio un parte de incidencia donde se recoja el desperfecto del mismo, posteriormente este parte será firmado por el Presidente del Comité de Empresa y el Director de Recurso Humanos para que el Operario pueda llevarlo al proveedor homologado al efecto para el arreglo del mismo. Para esto se homologarán a tres empresas proveedoras de estos elementos para la compra de los aparatos que se deterioren trabajando.

Artículo 56. Ayuda por jubilación

Al producirse la jubilación de un operario con más de veinte años de servicio en la Empresa recibirá de la misma el importe de Según tablas, con independencia del premio de jubilación establecido en el artículo 50 de esta Convenio.

Artículo 57. Ayuda de diciembre

Se crea un fondo para realizar un obsequio a los operarios de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima en Navidad.

Durante toda la vigencia del presente Convenio su importe será de 68,00 €, sin revisión y por operario en alta en la empresa.

Se entregara al Comité una vez conocido el personal en alta.

Artículo 58. Actividades deportivas, recreativas y culturales

El Comité y la Dirección de la Empresa, reconocen la comisión Socioeconómica

con independencia para proponer y negociar la fijación de fórmulas que permitan la realización de las actividades que compone dicho artículo.

Artículo 59. Distancia al puesto de trabajo

Se procurara en la medida de lo posible y de acuerdo con la Comisión Laboral, reducir la distancia entre el puesto habitual de trabajo y el domicilio del trabajador de conformidad con el último párrafo de este artículo. Asimismo cuando un trabajador, por motivo injustificado, llegase tarde a su puesto de trabajo, por tiempo superior a una hora, no se incorporara al mismo, perdiendo la retribución correspondiente al día. En el supuesto de que el retraso fuera inferior a una hora, se deducirá el importe de la misma y se incorporará a trabajar una hora más tarde de su inicio de jornada.

Al objeto de comprobar el citado retraso, el capataz del servicio que corresponda, deberá volver al centro de trabajo a los 55 minutos de iniciada la jornada, siempre que falte algún operario.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para solicitar el cambio de centro de trabajo y de horario.

El cambio de cuartelillo o dependencias de trabajo será siguiendo el siguiente criterio:

- 1.º Indefinido.
- 2.º Antigüedad en el cuartelillo o dependencia de trabajo.
- 3.º Cercanía del domicilio habitual del operario.

Artículo 60. Plazas vacantes

La Empresa cubrirá las vacantes que se produzcan de su personal fijo, por muerte, invalidez, despido o baja voluntaria y jubilación, teniendo en cuenta las contrataciones temporales previas establecidas en el artículo 50 del presente Convenio Colectivo, todo ello con contratos de la misma naturaleza.

- Comunicación en los tabloneros de anuncios, para conocimiento de todos los trabajadores, de las vacantes que se pretendan cubrir.
- Requisitos para solicitarlas.

Tendrán preferencia, en igualdad de aptitudes, los trabajadores de la Empresa en relación con otros solicitantes, manteniendo aquellos su condición de fijos de plantilla.

Será de libre elección de la Empresa el personal técnico, Ayudantes de Servicio,



Encargado General, Encargado, Sub-encargado General, Jefes de Departamento y Jefes Administrativos de 1.ª y de 2.ª

El Comité de Empresa, aparte de conocer los modelos oficiales de contrato de trabajo recibirá una copia o fotocopia de todos los contratos rellenos que hace la Empresa, en la admisión o prolongación de los mismos, y ejercerá una labor de vigilancia en la materia relativa al empleo. Asimismo los operarios eventuales recibirán de la empresa, copia del mismo en el momento de su formalización.

Artículo 61. Ascensos

Aparte de lo legislado en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, el personal incluido en la categoría inferior de la plaza a ocupar que deseen concursar en cualquier caso, realizaran una prueba que contemple conocimientos teóricos-profesionales y conocimientos prácticos profesionales. La valoración de cada uno de los aspectos citados anteriormente se fijaran paritariamente entre la Empresa y una Comisión del Comité de Empresa no superior a cuatro los miembros de cada parte. Dicha comisión elaborará conjuntamente las bases del concurso y estará presente en la realización de las pruebas.

Artículo 62. Plantillas

Se entiende por plantilla de la Empresa el conjunto numérico de productores necesarios para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento del objeto de su producción.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificara en fijo, eventual, interino y a tiempo parcial y las características de su contratación se ajustaran en todo momento a las distintas disposiciones que regulen esta materia.

El número de trabajadores fijos queda determinado en los que determine para cada año la comisión de fijos correspondiente.

La Empresa procurará que todo operario que sea contratado temporalmente acumule por vía de prórrogas o nuevas contrataciones, un total de tiempo trabajado de seis meses correlativos, tras haber superado inicialmente el periodo de prueba que será el siguiente:

- Personal Técnico: Seis meses.
- Personal Administrativo: Dos meses.
- Mandos Intermedios: Un mes.
- Personal auxiliar, operario y subalterno: Quince días laborables.

La Empresa reconocerá el derecho preferente a ocupar plaza en la categoría de

personal fijo, excepto en los supuestos contemplados en el artículo 45 del Convenio, a favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de eventual, interino, dominguero o a tiempo parcial. El personal contratado para trabajar solo los domingos y festivos, también tendrán derecho preferente a cubrir las plazas que necesite la Empresa de eventuales e interinos, incluso a solicitar plazas de fijos cuando se produzcan vacantes, a través del procedimiento indicado en el artículo 60 de este Convenio.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de la evolución de la plantilla de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

A fecha 28 de febrero de 2011, estará constituida la bolsa de trabajo que regulará la contratación de eventuales en la empresa. Se regirá las normas pactadas entre ambas partes y será de aplicación a partir del día siguiente de su firma.

Empresa y Comité consensuarán una bolsa de trabajo con el fin de regular la contratación eventual en la empresa.

Artículo 63. Censos

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

A) General. En el que estarán comprendidos todos los operarios del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa, categoría, DNI, antigüedad y fecha de nacimiento de cada operario.

B) Especial. Por orden de antigüedad de cada operario en las categorías que ostente dentro del centro de trabajo.

Artículo 64. Conservación de vehículos

Siempre que sea posible y el servicio lo requiera, los vehículos serán dados a uno o dos conductores, teniendo en cuenta el servicio diurno o nocturno para su conducción y responsabilidad, en cuidado, estado de conservación y posteriores responsabilidades. De no seguirse lo anteriormente indicado en cuanto a la asignación del vehículo a uno o dos conductores, no podrá pedirse responsabilidades sobre cuidados en el estado de conservación y similares.

Artículo 65. Promoción y formación profesional

Los operarios tendrán derecho, en caso de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, a concurrir a exámenes, a permisos necesarios para los mismos y a una preferencia a elegir turno de trabajo, todo ello de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. Pérdida de documentación

Correrá a cargo de la Empresa los gastos que se produzcan con ocasión de la renovación de los documentos del operario que se pierdan a causa de siniestro en el vehículo que utilice para realizar los servicios.

Artículo 67. Gratificación por matrimonio

Para los operarios afectados por el presente Convenio, la Empresa concederá una gratificación de Según tablas, con ocasión de su matrimonio.

Artículo 68. Servicio militar o prestación social sustitutoria

Estos operarios percibirán el 100% de las gratificaciones de verano, Navidad y marzo, así como la Ayuda Escolar si son operarios fijos de plantilla. Dichos operarios podrán cobrar las pagas en el momento de su vencimiento y cuyas fechas señala el Convenio Colectivo.

Artículo 69. Multas por accidente de tráfico laboral

El personal que efectuando las tareas de conductor con un vehículo de la Empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonado por la Empresa, siempre y cuando no concurra

alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez.
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave.

La asistencia jurídica al conductor afectado correrá a cargo de la Empresa.

Capítulo VII. Sanciones

Artículo 70. Sanciones

En el tema de sanciones la Empresa se compromete con los representantes de los trabajadores, a llevar a cabo pactos de carácter temporal cuya finalidad específica se determinara entre ambas partes.

Las faltas graves y muy graves se comunicarán a los representantes de los trabajadores y al interesado antes de ser sancionado y podrán ser revisadas en la comisión laboral.

Las faltas leves les serán notificadas a los representantes de los trabajadores y no se ejecutarán hasta que transcurran 10 días desde la notificación por escrito de la empresa al operario.

La graduación de faltas y sanciones están recogidas en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. En su capítulo XII, artículos 54 al 60.

Capítulo VII Seguridad y salud laboral

Artículo 71. Seguridad y salud en el trabajo

Los operarios y la empresa reconocen la importancia y atención preferente que tiene la seguridad y la salud laboral, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos inherentes a la ejecución de sus trabajos, así como en las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad y salud laboral.

Ambas partes, acuerdan promover la seguridad y salud laboral de los operarios, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la vigente Ley 31/95, de 8 de noviembre, y los Reglamentos de desarrollo en esta materia.

En este sentido ambas partes acuerdan la obligatoriedad de tener un técnico de seguridad laboral como órgano interno de prevención dentro de la empresa, dado el volumen de plantilla existente.

De la seguridad y salud laboral son responsables tanto la Empresa como sus trabajadores, no pudiendo, por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener, como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y de salud laboral.

Artículo 72. Composición y funciones del comité de seguridad y salud

Su existencia, composición y funciones, se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Reglamentos que la desarrollen, de tal forma que si sobre alguna de estas cuestiones se realizaran modificaciones legales, se seguirán en todo caso.

El Comité de Salud Laboral se reunirá al menos, mensualmente.

Por cada reunión que se celebre extenderá el acta correspondiente a la que se le dará el curso que legalmente corresponda. Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse fuera de estas, se abonará sin

recargo, o se retardará, si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será obligatoria la asistencia de todos sus miembros.

Artículo 73. Servicio médico

La Medicina de Empresa se registrará por lo establecido en las Leyes y Normativas que le sean de aplicación en cada momento.

Artículo 74. Reconocimiento médico

Se deberá realizar obligatoriamente un Reconocimiento Médico anual, como mínimo a toda la plantilla de la Empresa.

Dado el carácter marcadamente penoso, peligroso y tóxico del servicio de pintura y en determinados casos a este personal se le realizarán estos exámenes con carácter trimestral o semestral.

1. Con el fin de complementar una Medicina Preventiva de Empresa cuando un operario sea baja por enfermedad o accidente por un periodo superior a treinta días, siempre y cuando sea posible el desplazamiento del afectado al Servicio Médico.
2. A toda la plantilla con anterioridad a su primer ingreso y en un periodo de un año.
3. Cuando voluntariamente los solicite el operario.
4. Promovidos por la Empresa previa comunicación y consulta con el comité de Seguridad y Salud.

Los Servicios Médicos de Empresa estarán obligados a practicar los siguientes análisis:

Hemograma completo.

- Velocidad de Eritrosedimentación.
- Bioquímica en sangre (Glucemia, Colesterol total, Colesterol HDL, Triglicéridos, Ac. Úrico, Creatinina, Bilirrubinas total, directa e indirecta, Perfil Hepático, AST, ALT, Gamma GT.
- Análisis de orina (Caracteres físicos, Elementos anormales, Sedimento- E. Microscópico).

- Analíticas especiales incluyendo sustancias tóxicas a petición de la empresa o la autoridad competente.
- Además, en Analítica de Sangre, se realizará Marcador Prostático (PSA) a conductores, maquinistas, y personal de oficinas, según protocolo Médico y siempre de carácter voluntario.

Estos análisis se realizarán obligatoriamente al efectuar los siguientes Reconocimientos Médicos:

- a) Previos o de ingreso al trabajo.
- b) Periódicos anuales.
- c) Periódicos especiales por trabajos tóxicos.
- d) En circunstancias especiales con operarios que incurran en riesgos a terceras personas.

Los Servicios Médicos, podrán realizar discrecionalmente las pruebas analíticas previstas en la norma anterior en los casos de Reconocimiento de retorno al trabajo, en los promovidos por el Jefe de Personal o Talleres o a petición de los operarios.

Los análisis se podrán realizar en laboratorio propio o laboratorio concertado y siempre se realizarán con material desechable.

En caso de análisis necesarios no previstos en estas normas, para la investigación de enfermedad profesional, el Comité de Seguridad y Salud, solicitará la colaboración de un Especialista en la materia o, en su caso, del Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Aparte de la contratación de los servicios de análisis, la Empresa dispondrá del material necesario para que el Servicio Médico pueda practicar, ocasionalmente o en casos de urgencia, la determinación de la Glucemia e investigación cualitativa de Parámetros en orina.

El Servicio Médico debe controlar la práctica de análisis, interpretar clínicamente sus resultados, con traslado de los mismos a la ficha de Reconocimiento incluida en soporte informático. Habrá de tener en cuenta que el análisis de sangre, y el medulograma cuando fuere necesario son los únicos medios de descubrir los primeros estados de intoxicación en las hemopatías profesionales. Asimismo, tendrá presente que toda forma celular anormal debe llevar consigo un examen hematológico especial. Igualmente, prestará gran atención cuando aparezcan variaciones sensibles entre análisis de ingreso y ulteriores.

En atención a lo previsto en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el

que se aprueba el cuadro de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como requisitos y procedimientos para la comunicación en información a la Autoridad Competente de los daños derivados del trabajo, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/ 1995, de 8 de noviembre.

Se realizará por parte del Servicio Médico, profilaxis de la Hepatitis A/B y Tétanos a toda la población laboral de forma progresiva.

Cuando se descubra algún signo de enfermedad o de disminución física, psíquica o de capacidad laboral que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del operario a otro puesto de trabajo dentro de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud propondrá a la Dirección de la misma dicho traslado, especificando si el cambio debe ser temporal o definitivo.

El personal que compone el Comité de Seguridad y Salud quedará obligado por el secreto profesional a no revelar a tercero ninguno de los datos conocidos en el cumplimiento de su función.

Cuando algún operario se negase, a ser sometido a las pruebas analíticas reglamentarias en los Reconocimientos Médicos Periódicos, el Comité de Seguridad y Salud, intentará persuadirlo explicándole sus beneficios. Si no obstante, el operario persistiese en su negativa, sin causa justificada, sería sancionado o amonestado por la Empresa en la forma prevista en las disposiciones laborales.

Las ausencias de cualquier miembro del Servicio Médico durante el año, serán sustituidas por la Empresa.

El día de Reconocimiento Médico preceptivo de los operarios, eximirá a estos de incorporarse al trabajo, percibiendo sus haberes tal y cual como si estuviese trabajando en activo.

Artículo 75. Vestuario

Según anexo de Vestuario que figura en el presente.

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

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a

lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente aplicable en cada caso.

En el año 2011 se elimina el Plus de Productividad.

Disposición Final Tercera

En las faldillas de cobro de los operarios constara la categoría de este y el puesto de trabajo que vienen desempeñando.

La antigüedad en todas las actividades al servicio de la Empresa dará prioridad a los trabajadores a exigir la actividad en la que deseen encuadrarse siempre que tengan la capacidad necesaria.

Disposición Final Cuarta

Premio de natalidad: Según tablas, por nacimiento o adopción de un descendiente. En caso de que estén trabajando los dos miembros del matrimonio en LIMASA, cobrarán un solo premio de natalidad.

Disposición Final Quinta

2010 - Los trabajadores que hayan trabajado todo el año y durante el mismo no hayan tenido ninguna falta al trabajo como consecuencia de: ITCC (exceptuando maternidad/paternidad), faltas no justificadas.

Percibirán 300 euros brutos en el mes de enero del siguiente año en concepto de plus de productividad.

Se creará una comisión compuesta por el Director de RRHH y un miembro del comité de empresa. A la misma se trasladará, por parte de la empresa, informe de ITCC (exceptuando maternidad/paternidad) para analizar los casos de operarios en circunstancias especiales. Ante cualquier falta de acuerdo se procederá a una reunión entre el Director Gerente y el Presidente del Comité de empresa, para resolver el caso en cuestión.

2011 - Se crea una paga de productividad que será dotada con el importe de los 300 € correspondientes al plus de productividad de 2011, desapareciendo este de forma definitiva. a dicha cantidad se le añadirá la diferencia que pudiera existir de IPC general 2010 del artículo 3.1

2012 - Se sumará a los 300 € de la paga extra de productividad los 300 € del 20% de descanso en festivo, desapareciendo este de forma definitiva. a la que se le añadirá la diferencia que pudiera existir de IPC general 2011 del artículo 3.1

2013 - Se sumará al total lo generado en la paga extra de productividad de enero la diferencia que pudiera existir de IPC general 2012 del artículo 3.1

El devengo de esta paga extra es de 1 de enero de año natural en curso a 31 de diciembre del mismo año, abonándose el 31 de enero del año en curso.

Disposición Final Sexta

Como consecuencia de la implantación de los nuevos turnos de descanso (en lunes, viernes, sábado mas domingo) y posteriormente del descanso en sábado y domingo, no podrá derivarse pérdida de puestos de trabajo, de derechos adquiridos, cambios de turno o un descenso del volumen de contratación. La empresa y el comité redactaran un anexo, donde se recogerá como quedara implantado el descanso.

Disposición Adicional Primera

En el marco del desarrollo de la responsabilidad social, y atendiendo a los requisitos de la norma SA 8000 y de los compromisos referentes al pacto mundial se ha establecido unas normas internas de conducta que incentivan el comportamiento ético de sus empleados y cooperan a la prevención de la corrupción en todas sus formas y que se incorporan en la “directriz interna de prácticas responsables del personal de LIMASA”

Con esta directriz se pretende procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa, todo ello como elemento básico de su cultura empresarial, en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Para la consecución de los anteriores objetivos, la presente directriz no establece obligaciones de comportamiento exigibles frente a la empresa como tal, sino una guía de los estándares de conducta que la empresa espera de sus empleados.

Los contenidos de la directriz, cuya publicación se encuentra establecida en la web., de LIMASA se desarrollan según siguientes apartados:

- Asunción del código de conducta
- Relaciones entre empleados y con clientes
- Relaciones con proveedores
- Relaciones con autoridades
- Confidencialidad de datos
- Publicidad de la directriz
- Incorporación de la directriz a la normativa interna.

Anexo tablas



Anexo vestuario

Las características de las prendas que serán entregadas para el vestuario del personal son las que se especifican a continuación:

La camisa llevará dos bolsillos, con solapa y botón. Los pantalones llevarán bolsillo portamonedas y portahebilla para el cinturón.

Tanto la chaquetilla bicolor como el forro polar azul o gris llevarán dos bolsillos exteriores.

La composición del tejido bicolor se mantiene para el azulino (65% algodón - 35% poliéster) y para el amarillo luminiscente (50% algodón - 50% poliéster). Asimismo, se mantiene también las condiciones del tejido monocolor azul o gris. La composición consensuada en la entrega de verano 2008 (con mínima parte de amarillo luminiscente en el pantalón) se aplicará a las siguientes entregas, si bien ello no es óbice para que se vayan entregando prendas en stock para ser utilizadas.

El traje de agua, el anorak para los peones; así como el anorak mixto (traje de agua y anorak) para los conductores; será de alta visibilidad en todos los casos (salvo mantenimiento y lavadero), procurando asegurar la estanqueidad frente a las inclemencias del tiempo.

Todas las prendas entregadas estarán sujetas a la homologación y certificación según la legislación vigente a tal efecto. Estas se cumplirán en lo que se refiere, inclusive, a las bandas reflectantes tipo 3M®, con el ancho homologado.

Con respecto al calzado, este será el específico para cada actividad, siguiendo la reglamentación para su homologación y certificación.

La entrega de prendas en contrataciones especiales se realizará según los acuerdos pertinentes a los que se lleguen de forma puntual.

Toda la problemática referente al vestuario será tratada en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, será este el comité facultado legalmente para solucionar cualquier aspecto.

Las condiciones de entrega de vestuario, una vez que se decidió la entrega de



ropa de abrigo modelo Goretex®, son las siguientes.

Temporada de verano (Entrega: 15 de abril)

PEÓN DE LIMPIEZA - PEÓN DE RECOGIDA - PEÓN DE BALDEO

- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada
- Zapato de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas
- Guantes normales. 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza)
- Guantes de baldeo. 1 par cada quincena en caso de baldeo
- Gorra. 1 ud. cada temporada

CONDUCTOR - OPERARIO DE MANTENIMIENTO - OPERARIO DE LAVADERO

- Pantalón Monocolor (azul o gris). 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Monocolor (azul o gris) manga corta. 2 uds. cada temporada
- Zapato de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor). 1 par cada dos temporadas
- Guantes normales. 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles)
- Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes para mantenimiento, conductor de selectiva y ampliroll
- Guantes de baldeo. 1 par cada mes para lavadero
- Gorra. 1 ud. cada temporada

MANDO INTERMEDIO

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa, aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío.

BASCULISTA - CONDUCTOR - COMPRAS - MAQUINISTA DE CENTRO AMBIENTAL

- Pantalón Monocolor (azul). 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada

- Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada dos temporadas

- Gorra. 1 ud. cada dos temporadas

OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE CENTRO AMBIENTAL

- Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 uds. cada temporada

- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas

- Gorra. 1 ud. cada dos temporadas

OPERARIO DE COMPOSTAJE DE CENTRO AMBIENTAL

- Mono de trabajo (azul). 2 uds. cada temporada

- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada

- Polo y/o Camisa Bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada

- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas

- Gorra. 1 ud. cada temporada

RESTO DE OPERARIOS DE CENTRO AMBIENTAL

- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada

- Polo y/o Camisa Bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada

- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas

- Gorra. 1 ud. cada temporada

Temporada de invierno (Entrega: 1 de octubre)

PEÓN DE LIMPIEZA - PEÓN DE RECOGIDA - PEÓN DE BALDEO

- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada

- Polo y/o Camisa Bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada

- Chaquetilla Bicolor. 1 ud. cada dos temporadas

- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas

- Bota de agua. 1 par cada dos temporadas



- Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para baldeo
- Guantes normales. 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza)
- Guantes de baldeo. 1 par cada temporada (cada quincena en caso de baldeo)
- Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal fijo)
- Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual)
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

CONDUCTOR - OPERARIO DE MANTENIMIENTO - OPERARIO DE LAVADERO

- Pantalón Monocolor (azul o gris). 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Monocolor (azul o gris) manga larga. 2 uds. cada temporada
- Chaquetilla Monocolor (azul o gris). 1 ud. cada dos temporadas
- Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor). 1 par cada dos temporadas
- Bota de agua. 1 par cada dos temporadas
- Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para lavadero
- Guantes normales. 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles)
- Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes para mantenimiento, conductor de selectiva y ampliroll.
- Guantes de baldeo. 1 par cada mes para lavadero
- Anorak Mixto Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada temporada

MANDO INTERMEDIO

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa,



aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío.

BASCULISTA - CONDUCTOR - COMPRAS - MAQUINISTA DE CENTRO AMBIENTAL

- Pantalón Monocolor (azul). 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada
- Chaquetilla Monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas
- Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada dos temporadas
- Guantes normales. 1 par cada temporada
- Anorak Mixto Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para basculista y compras
- Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto
- Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE CENTRO AMBIENTAL

- Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 unidades cada temporada
- Chaquetilla Monocolor (gris). 1 ud. cada dos temporadas
- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas
- Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas

OPERARIO DE COMPOSTAJE DE CENTRO AMBIENTAL

- Mono de trabajo (azul). 2 unidades cada temporada
- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada



- Polo y/o Camisa Bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada
- Chaquetilla Monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas
- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas
- Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada temporada

RESTO DE OPERARIOS DE CENTRO AMBIENTAL

- Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada
- Polo y/o Camisa Bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada
- Chaquetilla Bicolor. 1 ud. cada dos temporadas
- Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas
- Bota de agua de seguridad. 1 par cada dos temporadas
- Guantes normales. 1 par cada mes
- Anorak. 1 ud. cada cuatro temporadas
- Traje de agua Goretex®. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal fijo) salvo envases
- Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual) salvo envases
- Braga cuello. 1 ud. cada temporada
- Gorro de lana. 1 ud. cada temporada

Anexo cuadrantes descanso

