



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A. VERA.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

a) Personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa TECMED en el centro de trabajo de Vera que presten sus servicios en la contrata de limpieza pública viaria, jardinería y limpieza de playas que tiene suscrita dicha empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Vera.

b) Temporal.

El presente convenio colectivo entrara en vigor el día de su firma retrotrayéndose los efectos económicos indicados en las tablas salariales (Anexo I) al 1 de enero de 2002.

La duración del presente convenio se pacta por cuatro años, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2005.

#### **Artículo 2. Denuncia.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogara por períodos anuales si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finaliza el periodo de vigencia pactado.

En caso de prórroga, los contenidos de carácter económico serán objeto de revisión anual según lo dispuesto en la L.P.G.E. para todo el sector público.

#### **Artículo 3. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y otro representante de la parte social. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma cuando sobre el asunto de que se trate exista acuerdo de, al menos, la mitad más uno de sus componentes.

#### **Artículo 4. Derecho supletorio y vinculación a la totalidad.**



En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillados, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996 y demás disposiciones legales que lo desarrollen y complementen.

Si la autoridad laboral estimase que alguna cláusula de este convenio conculcase la legalidad vigente o lesionase gravemente el interés de terceros se estará a lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo en suspenso la aplicación de las restantes cláusulas pactadas hasta tanto no sean aprobadas en su totalidad.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, incluso el judicial.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio, resulten superiores a este.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras contenidas en el presente convenio.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 7. Clasificación del personal.**

El personal se clasifica en:

- Oficial 1ª.
- Oficial 2ª.
- Peón.
- Auxiliar Administrativo.

### **Artículo 8. Garantía de empleo.**

Al término de la concesión de la contrata, ya sea por vencimiento del plazo o por



resolución anticipada, los trabajadores de la misma, pasaran a la nueva empresa adjudicataria o al Ayuntamiento, en su caso, respetándoles todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con el artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector.

### **Artículo 9. Indumentaria.**

Las partes acuerdan durante la vigencia del presente convenio respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo que estas serán homologadas y el color del vestuario será el que señale la empresa, debiendo adecuarse el tejido de las mismas a la estación del año.

#### **Oficial 1ª:**

Invierno: un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chaquetillas, dos pantalones, un jersey y un par de zapatos.

Verano: dos camisas y dos pantalones.

#### **Oficial 2ª y Peón:**

Invierno: un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chaquetillas, dos pantalones, un jersey, un par de botas o zapatos y una gorra. Verano: dos camisas y dos pantalones.

El anorak, el traje y las botas de agua tendrán una duración de dos años, entregando alternativamente cada año una de ellas.

Al personal de playas, debido a las condiciones en que realizan su trabajo, se les dotara del vestuario adecuado.

La empresa, previo informe del Delegado de Personal, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que esta sea la causa del deterioro, y previa entrega por el trabajador de la prenda deteriorada.

Todo el personal que disponga de dicho vestuario tendrá la obligación de ir correctamente uniformado a partir del quinto día de su entrega, pudiendo la empresa hacer uso de su facultad sancionadora por incumplimiento de lo anterior.

La indumentaria de invierno será entregada en la segunda quincena del mes de septiembre y la de verano en la segunda quincena del mes de marzo.

Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

### **Artículo 10. Jornada.**



La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales, distribuidas de lunes a viernes con un descanso intermedio diario de 30 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Desde el año 2003 la jornada se reducirá en una hora semanal, quedando la misma fijada en 36 horas y 30 minutos.

A partir de enero de 2004 será de 36 horas a la semana.

Se respetara el horario establecido actualmente, salvo que necesidades del servicio lo impidan. En este caso, se procederá como legalmente está previsto.

### **Artículo 11. Trabajo en domingos y festivos.**

El trabajo en domingos y festivos se abonará a razón de 57,68 Euros para los peones oficiales 2ª y de 72,16 Euros para los oficiales 1ª.

### **Artículo 12. Trabajo en Mercado.**

No obstante lo previsto en el artículo 10 y dado el carácter público del servicio que realiza la empresa, esta tiene que efectuar la limpieza del mercado, por lo que para ello podrá contratar personal al efecto o incluso realizarlo con la plantilla actual que voluntariamente se preste.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

De forma habitual no se harán horas extraordinarias y, en caso de hacerlas, serán voluntarias. Cualquier trabajador que tuviera que extender su jornada más allá de la duración normal de esta, el tiempo que tuviera que trabajar se abonará, si es oficial 1ª u oficial 2ª, a razón de 9,02 Euros la hora y si es o peón, a razón de 7,21 Euros por hora trabajada.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal se fijan para el año 2002 en 30 días naturales. Desde el año 2003 la plantilla disfrutara de 32 días naturales de vacaciones.

Por ser Vera una zona turística y siendo conscientes de la importancia de este Sector para la economía de Vera, la parte social se compromete a no disfrutar las vacaciones anuales durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Se intentara en la confección de los períodos vacacionales que el inicio de las mismas no pueda coincidir con el fin de semana o víspera de festivo.

Con carácter general y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el período de vacaciones anuales retribuidas tendrá carácter rotativo





respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores, previa autorización del Jefe de Servicio, podrán efectuar entre si los cambios que crean convenientes.

Las vacaciones se disfrutaran en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el tiempo de permanencia en situación de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, así como cualquier otro período haya justificado adecuadamente sus ausencias.

Si un trabajador incurre en incapacidad temporal durante el disfrute vacacional, éste será interrumpido por un periodo máximo de siete días, los cuales serán disfrutados posteriormente en las fechas que acordaran empresa y trabajador.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijara de mutuo acuerdo entre empresa y Delegado de Personal durante le primera quincena del mes de noviembre de cada año anterior a su disfrute.

El importe que se percibe en el disfrute de las vacaciones es el señalado en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 15. Permisos retribuidos.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurren los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio quince días naturales.
2. Por nacimiento de un hijo tres días laborables.
3. Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, tres días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en otra a menos de 100 kilómetros. Si el suceso ocurre en lugar alejado más de 100 kilómetros se ampliara a cinco días.
4. Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o padres políticos, tres o cinco días naturales, según las circunstancias del apartado 3.
5. Por traslado del domicilio habitual dos días laborables.
6. Por maternidad o adopción, según la normativa vigente.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
8. Seis días de asuntos propios. Estos días se conceder en por parte de la Empresa cuando se soliciten con 5 días de antelación y no haya otro trabajador coincidente en servicio y categoría profesional que lo haya solicitado con





anterioridad.

Deberán disfrutarse necesariamente dentro de cada año natural y no podrán acumularse a las vacaciones naturales ni disfrutarse durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

9. Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día en el día de la celebración, ampliables a otro día mas en caso de desplazamiento a más de 100 Kilómetros.

10. Los días de 24 y 31 de Diciembre se disfrutaran como días festivos.

11. El día de San Martín de Porres se sustituirá por el día de la "Vieja" (tradición local) tal y como se viene realizando en la actualidad.

### **Artículo 16. Licencias sin sueldo.**

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores y por asuntos diferentes a aquellos que dan derecho a licencias retribuidas, podrá conceder al personal que lo solicite hasta quince días de licencia sin sueldo al año. Dicha licencia podrá ampliarse por la empresa en función de las causas de la solicitud del trabajador y con audiencia de los representantes de los trabajadores hasta tres meses.

Los días que se soliciten deberán serlo con una antelación mínima de diez días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad. No serán acumulables al periodo de vacaciones anuales retribuidas.

### **Artículo 17. Excedencias.**

#### **a) Excedencia forzosa.**

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitara dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motiva la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

#### **b) Excedencia voluntaria.**

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los párrafos segundo y tercero constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

### **Artículo 18. Reconocimiento médico.**

Anualmente la empresa hará un reconocimiento médico, de carácter voluntario, a los trabajadores. Los resultados del reconocimiento médico se entregaran al trabajador, respetando su confidencialidad, y al comité de salud laboral en los términos establecidos en la legislación vigente.



### **Capítulo III. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### **Artículo 19. Seguridad e higiene en el trabajo.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo el Delegado de Personal las funciones de Prevención.

### **Capítulo IV. Mejoras sociales no salariales.**

#### **Artículo 20. Seguro de accidente.**

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizara a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, invalidez permanente y absoluta derivados de accidente de trabajo, la cantidad de 18.030.36 Euros.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que este fuese declarado por el organismo oficial competente.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, este se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto Integro del nuevo Convenio Colectivo.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivada de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

#### **Artículo 21. Jubilación a los 64 años.**

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con citado Real Decreto, a sustituir al trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

#### **Artículo 22. Mejora voluntaria en caso de I.T.**



La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales.

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral el 100 por 100 de los conceptos salariales en los casos de hospitalización de más de 24 horas y durante el periodo de convalecencia de la misma por un tiempo máximo de 15 días. En este supuesto este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

Este acuerdo entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio.

## **Capítulo V. Retribuciones.**

### **Artículo 23. Pago mensual.**

La empresa abonará el salario a sus trabajadores por mensualidades vencidas en los cuatro primeros días del mes siguiente al vencimiento y en la forma habitual.

### **Artículo 24. Anticipos reintegrables.**

Además de lo dispuesto en el artículo 29.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa librará una cantidad, que se acuerda sea de 600 Euros, la cual quedará disponible para la concesión a los trabajadores de anticipos reintegrables, sin interés.

La amortización de dichos anticipos comenzará a partir del cobro por el trabajador que lo perciba de la paga correspondiente al mes siguiente a la fecha de su concesión. A medida que tales anticipos se vayan reintegrando, la empresa concederá nuevos préstamos hasta el límite de la cantidad existente en cada momento para esta contingencia.

Los anticipos dimanantes de dicho fondo serán reintegrados por los beneficiarios en un plazo no superior a diez meses. El importe máximo anual que cada trabajador puede solicitar como anticipo será de 120 Euros, ya sea de una vez o a través de varias solicitudes cuyo importe acumulado no supere la citada cifra de 120 Euros. Los trabajadores que no hayan tenido un anticipo reintegrable tendrán preferencia en la concesión de los mismos.

### **Artículo 25. Conceptos retributivos.**

La retribución de los trabajadores estará compuesta por el salario base que se determina en las tablas salariales y por los siguientes complementos salariales y extrasalariales:





**Antigüedad:** consistente en una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos en jornada completa o la proporción si la jornada y el salario fuesen inferiores.

El trabajador que ostente la categoría de oficial 1ª o 2ª percibirá la cuantía de 15,22 Euros y el peón 11,42 Euros. La antigüedad se cobrará con efectos retroactivos de fecha 1 de enero de 2002.

**Plus tóxico-penoso-peligroso:** se devengara en once mensualidades y consistirá en el 20% del salario base para cada una de las categorías que aparecen reflejadas en el Anexo de este Convenio. El importe de este concepto se detrae de los que antes figuraban bajo la denominación Complemento de Destino, Complemento Especifico, Complemento de Productividad y Otros Pluses.

**Plus Productividad:** se devengara en once mensualidades y consistirá en la cuantía que aparece reflejada en el Anexo de este Convenio para cada una de las categorías. El importe de este concepto se detrae de los que antes figuraban bajo la denominación Complemento de Destino, Complemento Especifico, Complemento de Productividad y Otros Pluses.

**Plus Actividad:** se devengara por once mensualidades y consistirá en la cuantía que aparece reflejada en el Anexo de este Convenio para cada una de las categorías. El importe de este concepto se detrae de los que antes figuraban bajo la denominación Complemento de Destino, Complemento Especifico, Complemento de Productividad y Otros Pluses.

**Plus Transporte:** se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El importe de este concepto se detrae de los que antes figuraban bajo la denominación Complemento de Destino, Complemento Especifico, Complemento de Productividad y Otros Pluses.

## **Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

La empresa abonara a todo el personal comprendido en este Convenio, dos pagas extraordinarias que se ajustaran a las siguientes normas:

a) Cuantía: será la fijada en el Anexo al presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo más el complemento personal de antigüedad correspondiente a treinta días.

b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano y Navidad.



c) Fecha de abono: Verano: 15 de julio o día hábil anterior; Navidad: el día 15 de diciembre o día hábil anterior.

d) Periodo de devengo: estas pagas se devengarán semestralmente.

Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

### **Artículo 27. Incremento salarial.**

El incremento salarial para cada año de vigencia del Convenio será el mismo que el que señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado para sus funcionarios, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.



La tabla salarial del año 2003 se ha calculado con un incremento del 2% sobre los salarios del año 2002 para cada categoría.

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Vera, conforme el artículo 27 del Convenio Colectivo, revisara los salarios se modificará la mencionada tabla en base a la revisión efectuada.

