CONSEJERIA DE EMPLEO CADIZ III CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE RECICLAJE Y COMPOSTAJE DE RSU DE LA SCALA NORIAS UTE SUFI. S.A. VERINSUR, S. A. 2010-2012

Código del convenio: 11003842012004

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje ubicada en la Carretera de Bolaños, "Las Calandrias", cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2010 y terminando el 31 de diciembre de 2012.

El presente Convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento cualquiera de sus prórrogas.

Finalizada la vigencia del presente Convenio sin denuncia del mismo por alguna de las partes, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

En tal supuesto, los conceptos salariales del presente convenio se incrementarán en el IPC real experimentado en el año anterior a la prórroga.

En caso de denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en

vigor con posterioridad a la firma de este Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las Normas contenidas en el presente convenio regularan las condiciones entre la empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

No obstante lo anterior, lo no regulado en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de ámbito Estatal de Limpieza Pública, Viana, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Pantana para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión Mixta Paritaria está constituida por diez miembros, cinco representantes de la empresa y los cincos miembros del Comité de Empresa firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes debiendo formularse la Convocatoria con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la reunión, que se celebrará en las instalaciones de la Empresa, en la Planta de Reciclaje y Compostaje "Las Calandrias", salvo que de mutuo acuerdo las partes designen otro lugar Acordando las partes que tales reuniones se celebrarán con una periodicidad de seis meses para tratar el punto a.

A las reuniones que celebre la Comisión, la representación empresarial podrá acudir acompañada de un Asesor Jurídico y, la representación de los trabajadores por un Asesor Jurídico de cada Central Sindical con representación en el Comité de Empresa, quedando bien entendiendo que los Asesores Jurídicos de ambas partes no se incluirán en el cómputo de los representantes de cada parte, careciendo por tanto de voto.

Para la válida celebración de las reuniones deberán estar presentes los tres quintos de cada parte, siendo válido acudir al mecanismo de representación y delegación de facultades y, que habrá de hacerse, expresa y únicamente para la reunión de que se trate, por escrito y a favor de otro miembro de la Comisión que irá debidamente firmado por representante y representado, circunstancia ésta que cada parte hará constar al inicio de cada sesión o reunión, mostrando y

entregando los documentos de representación o delegación que se incorporarán al Acta de aquella La Comisión válidamente reunida adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los presentes, quedando la vía administrativa o jurisdiccional en caso de que no exista acuerdo entre ambas partes

De cada sesión o reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará Acta que firmarán todos los asistentes, en la que habrá de refleJarse literalmente los acuerdos adoptados en relación con las cuestiones planteadas y, en el supuesto de descuerdo o inexistencia de acuerdo re hará constar las posiciones definidas por cada representante.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

c) Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.

d) Conciliación en conflictos colectivo que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Se establece la composición de un comité de seguimiento, este comité se reunirá periódicamente cada dos meses con el fin de tratar entre otros los puntos b, c y d.

Capítulo II. Condiciones de Trabajo.

Artículo 6. Principios Generales.

La Organización practica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que le corresponda el Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

Artículo 7. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral del personal será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes con carácter general.

Siendo el horario de lunes a Viernes de 7.00 horas a 14.00 horas en turnos de mañana y de 14.00 horas a 21.00 horas en turnos de tarde En el turno de noche el horario será de lunes a jueves de 21.00 horas hasta las 400 horas y el domingo de 00.00 horas hasta las 7.00 horas.

Dicha jornada incluye 20 minutos diarios de bocadillo más 20 minutos de aseo, repartido este último en dos fracciones de diez minutos ambas y cada una de

ellas antes del bocadillo y de la salida del trabajo, considerando estos 40 minutos como tiempo efectivo de trabajo. El horario para el desayuno será de 10.30 horas a 11.00 y el horario de merienda será de 18.00 horas a 18.30 horas, y de 1.00 a 1.30 en turno de noche.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos, a excepción del personal en turno de noche cuyos descansos a los viernes, sábados y festivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medirán como mínimo12 horas, excepto sábados.

Las nóminas se firmarán en horario laboral.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero sean laborables, se trabajará únicamente el turno de la mañana. El grupo de trabajadores en turno fijo de mañana reducirá la jornada en 2 horas en estos días.

En el caso de que los días anteriores coincidan en lunes, trabajarían los dos turnos, pero el turno de tarde terminaría su jornada a las 20.00 horas. Los trabajadores en turno fijo de mañana tampoco verían reducción alguna de su jornada si esto días coincidieran con un lunes.

La festividad patronal de San Martín de Porres, será día de descanso para todos los trabajadores y trabajadoras acogidos al presente Convenio.

En el mes de Diciembre de cada año se confeccionara entre Empresa y Comité el calendario laboral, exponiendo dicho calendario en el tablón de anuncios de la planta como máximo el día 8 de enero de cada año o el inmediato posterior si este fuese no laboral.

Artículo 8. Horas Extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se presten por procesos punta de producción no habituales, siendo estas voluntarias.

Cuando por necesidades de la producción y en turno de mañana sea necesario el funcionamiento de la planta los sábados, esta se llevará a cabo mediante la realización de horas extraordinarias de carácter obligatorio sin sobrepasar el máximo legal, confeccionando para él lo un cuadrante por grupos con el personal mínimo indispensable para el funcionamiento de la planta. Los puestos y personas necesarias son:

a) Personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (RSU).

Capataz	1
Conductores	1

Pulpista	1
Maquinistas	2
Jefa/e de Equipo	1
Peón especialista	3 (1 carretilla y 2 prensas)
Mantenimiento	2 (1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9 (3 voluminosos, 5 triaje y 1 electroiman)

b) Personal mínimo necesario para el funcionamiento en sábado (envases).

Capataz	1
Conductores	1
Maquinistas	1
Jefa/e de equipo	1
Peón especialista	2 (1 carretilla y 1 prensas)
Mantenimiento	2 (1 eléctrico, 1 mecánico)
Peón	9 (8 triaje y 1 alimentación)

El abono de las horas extraordinarias se realizará conforme al precio establecido al efecto en la tabla salarial anexa.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidos, pudiéndose fraccionar su disfrute en tres periodos por aquellos trabajadores que así lo indiquen. Al menos una quincena deberá ser completa y la otra se podrá dividir en dos periodos de 8 días. Durante el periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre) no se podrá disfrutar del periodo completo de vacaciones.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará en los dos primeros meses de cada año.

El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábados, domingos o festivos. Si el periodo de permiso de maternidad y/o paternidad coincide con el periodo de vacaciones, estas se disfrutarán, como máximo en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia. Si antes del comienzo del periodo de vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de IT, el trabajador/a disfrutara las vacaciones en otro periodo. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad y lo recogido en Ley de Igualdad, las vacaciones quedaran interrumpidas durante el número de días

que comprenda el supuesto de que se trate.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en caso de liquidación económica por extinción del contrato de trabajo. El periodo para su disfrute no sobrepasará el treinta y uno de diciembre de cada año en curso, con la excepción de los supuestos que recogen la Ley de Igualdad.

Artículo 10. Cambio de Turno.

Cualquier persona puede solicitar a la empresa por escrito el cambio de turno, que deberá ir acompañado del nombre de la persona por la que hace el cambio con su nombre y firma, este cambio podrá llevarse a efecto siempre que se realice las mismas funciones y se den las siguientes circunstancias.

a) Causa debidamente justificada.

b) En el mismo día.

c) Deberá solicitarse con un periodo de antelación mínimo de 48 horas.

d) Máximo dos persona por día.

Artículo 11. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

1. El personal que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos verá reconocida por la dirección de la empresa la clasificación profesional a la nueva categoría. En caso de exceder los noventa días al año la empresa estará obligada a reconocer al personal afectado y de forma definitiva la nueva categoría ejercida durante dicho periodo.

2. Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeña circunstancialmente.

3. Asimismo, si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador/a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

A los efectos de cómputo para el reconocimiento de categoría por realizar funciones superiores, el concepto días se considerará como día efectivo o jornada completa de trabajo. Los tiempos parciales inferiores a la jornada de trabajo se computarán por las horas efectivamente realizadas; y cuando se realicen funciones superiores durante periodos de tiempo en que se incluyan días de descanso y/o festivos, estos últimos se computaran como días efectivos de

trabajo, exclusivamente a los efectos de este acuerdo. Por ejemplo, un lunes y martes trabajados equivalen a dos días; las cuatro horas trabajadas un día cualquiera se computaran sólo como cuatro horas; y si se trabaja un jueves, viernes y lunes se computaran como cinco días al incluirse sábado y domingo, ocurriendo lo mismo si se trata de días festivos.

Artículo 12. Formación.

Cuando en la Planta se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo se informará previamente al Comité de Empresa y en todos los casos se formará al personal en el uso de esa nueva tecnología.

Todos los trabajadores adscritos al presente convenio tienen el derecho a recibir formación profesional para un mejor desempeño de su trabajo. Para ello la empresa se compromete siempre que lo estime oportuno a organizar cursos de formación de capacitación profesional. Esta formación será de carácter voluntario por parte de los trabajadores.

Capítulo III. Clasificación del Personal.

Artículo 13. Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecuten en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupo de Administrativos.

Grupo de Operarios.

Por lo demás nos acogeremos al Convenio general del sector de limpieza Pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 14. Categorías Profesionales.

Se establecen las siguientes categorías profesionales, todo trabajador/a que preste sus servicios en Planta se englobará dentro de algunas de estas categorías, salvo que se trate de establecer puestos de trabajo con funciones distintas a las aquí contempladas en cuyo caso la Empresa creará nuevas categorías profesionales conforme al Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

- Titulado Superior.

- Oficial 1ª Administrativo.

- Oficial 2ª Administrativo.

- Auxiliar Administrativo.

- Jefe de Mantenimiento.

- Encargado/a.

- Capataz.

- Oficial 1ª Mantenimiento.

- Oficial 2ª Mantenimiento.

- Oficial 1ª Conductor.

- Oficial 1ª Maquinista y Pulpista, forman una sola categoría profesional cuya remuneración será la establecida para el maquinista, especificándose que el segundo de ellos no hará la función del primero salvo que reciba la formación adecuada para ello a cargo de la Empresa.

- Jefe/a de Equipo.

- Peón Especializado, en los que queda incluido Carretillero, Basculista y Prensa.

- Peón.

- Vigilante.

- Jardinero.

- Limpiador/a.

La definición de las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales será las que se recoge en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 15. Ascensos de Categorías.

Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa (creándose para

ello la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional), exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablón de anuncios. En dichas bases no se podrán discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo o ideología. Si fuese necesario se realizará un examen que contendrá la materia relacionada con el puesto a cubrir.

La convocatoria para la realización de ese examen o concurso lo realizará el Tribunal en tiempo y forma. El Tribunal estará compuesto de forma paritaria por el Comité de Empresa y la Empresa. En caso de discrepancia se dará traslado a la comisión Mixta Paritaria.

Se deberá tener en cuenta por los ascensos la formación, meritos y la antigüedad del trabajador/a.

En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

En el caso de que se produzcan vacantes en la categoría profesional de Pulpista, serán cubiertas preferentemente por el trabajador que ostente la categoría de Maquinista priorizando en todo caso la antigüedad.

Quedan excluidas de convocatoria a las plazas de especial confianza de la Empresa como son los jefes, técnicos y encargados, siendo estas de libre designación.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 16. Estabilidad en el Empleo.

En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La UTE contratará siempre directamente con el trabajador y no a través de ETT’s.

El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial, entregando una copia al trabajador/as en el momento de la firma del contrato.

La notificación a los representantes legales se efectuará como dispone las Disposiciones Legales.

Para la realización de cualesquiera servicios, la empresa acudirá directamente a

la contratación directa con el trabajador.

En caso de detención y/o prisión de un trabajador, ya sea con carácter cautelar o en virtud de sentencia condenatoria no firme, el contrato de trabajo quedará suspendido en tanto no recaiga sentencia firme, debiendo el trabajador afectado poner en conocimiento de la empresa su situación legal en un plazo de 72 horas desde que se origina la misma. En el supuesto de que un trabajador que ostente la categoría de oficial 1ª conductor le sea retirado el permiso de conducir, por un periodo de conducir, por un periodo igual o inferior a seis meses, y siempre que exista en la planta un trabajador que pueda realizar su función y acceda a sustituirlo, aquel se reubicará en el puesto que se determine por la dirección, percibiendo la retribución acorde a su categoría, quedando limitada la sustitución al 50% de la jornada efectiva del trabajador sustituto. En el supuesto de que no se reunieren algunas de las dos condiciones establecidas anteriormente, el contrato del trabajador oficial 1ª conductor quedará suspendido durante el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir.

Artículo 17. Bolsa de Contratación.

En materia de empleo y contratación, se estará a los previsto en las Disposiciones legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de las/os trabajadoras/es que hayan trabajado con anterioridad en la Planta y/o que estén censados en las Oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los márgenes y limitaciones legales en materia de contratación temporal. La empresa confeccionará una lista del personal que haya trabajado anteriormente en la Planta. El orden de prelación se realizará de acuerdo con las vidas laborales, sin que sea vinculante en el orden de contratación.

En cualquier caso la contratación se realizará de forma rotatoria. Esta lista se actualizará cada seis meses.

Artículo 18. Jubilación.

Durante la vigencia del presente convenio, la edad tope jubilación será la establecida en la legislación vigente, salvo que por falta de cotización, algún trabajador solicite ampliar su relación laboral hasta completarla, y siempre que no exceda de la edad de 68 años. Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo, siempre que se mantengan vigentes.

En la jubilación parcial, serán los trabajadores/as quienes a petición propia, reúnan los requisitos legales y reúnan los requisitos legales y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derechos a la pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por la Ley 40/2007 y demás normas de desarrollo, en los siguientes términos.

La empresa concertará con el/la trabajador/a a tiempo parcial, reduciendo la elección de este/a su jornada de trabajo entre el mínimo y el máximo regulado por la legislación vigente. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el/la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente debe realizar, se pueda concentrar en un solo periodo de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde.

Tanto en su caso como en otro, la Empresa está obligada a sustituir al/la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a según lo legalmente establecido.

Capítulo IV. Licencias, Excedencias y Permisos.

Artículo 19. Permisos Retributivos.

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido encada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio y parejas de hecho. Cuando la boda se celebre dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

Para que la interrupción sea efectiva, el trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de dicho acto. Este permiso se hará extensivo a las uniones de hecho, siempre que las mismas estén inscritas en algún Registro llevado al efecto por organismos públicos, debiéndose acreditar tal

extremo mediante la certificación oportuna del pertinente organismo.

2. Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijo/a.

3. Cuatro días naturales por enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditada del cónyuge e hijo.

4. Dos días naturales por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliando debidamente acreditada de padres naturales o políticos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Cuatro días naturales por nacimiento de un hijo/a, adopción o acogimiento legal y/o preadoptivo.

6. Por fallecimiento de un familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad i afinidad, corresponderá el tiempo del sepelio.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Un día por traslado de domicilio.

9. Por asistencia a consulta médica de el/la el trabajador/a, sólo una hora antes y una hora después de la misma.

En los casos de acudir a consultas médicas privadas, la empresa retribuirá el permiso establecido en este precepto siempre que el trabajador/a acrediten mediante documento emitido por el facultativo, la incompatibilidad horaria entre la consulta del médico y el turno de trabajo que en la fecha de la consulta corresponda al trabajador.

10. El tiempo indispensable para acompañar a sus hijos/as menores de 12 años a la consulta médica con un máximo de dos consultas al año.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 15 días y posterior justificación a la Empresa.

13. Tres días de asuntos propios retribuidos y cinco no retribuidos. La solicitud deberá comunicarse a la empresa al menos con 48 horas de antelación. No pudiéndose añadir al periodo de vacaciones.

14. 10 días en caso de que un trabajador/a quede viudo/a y tenga hijos menores o disminuidos a su cargo.

15. En el caso de renovación del carnet de conducir para los trabajadores conductores que lo requieran para la realización de su trabajo, el tiempo necesario para el reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Los casos mencionados en los apartados 2, 3, 4 y 5 cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 30 Km. al efecto, el permiso será de dos días más.

Artículo 20. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes licencias o excedencias por maternidad, acogimiento y reducción de jornada.

A). Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de maternidad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por lo que el padre disfrute de una parte determinado e ininterrumpido del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión.

2. En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de ocho años o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen. El periodo de suspensión de distribuirá a opción de los

interesados, que podrán disfrutarlo de la forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En el supuesto de paternidad por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento la suspensión tendrá una duración de 15 días que disfrutaran ininterrumpidas ampliable a dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice el periodo de lactancia o inmediatamente después de la finalización de dicho periodo. También podrá optar al disfrute de este derecho en régimen de jornada completa o en régimen de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50%.

Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

B). Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco 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, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años 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.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad, a excepción del quinto año y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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.

C). Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo podrá optarse por acular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquel/a. Tendrá el mismo derecho que en precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. La empresa facilitará que los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, podrán elegir turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido, sin que tal concesión suponga una condición laboral del trabajador ni consolidable, pudiendo revertir a su anterior turno por necesidades organizativas de la empresa.

Como medida de formato de empleo, todas las excedencias, los permisos retribuidos o no y las reducciones de jornada por motivos familiares podrán ser suplidos por nuevas contrataciones.

Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo.

D). Excedencias voluntarias.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro

meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador así excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; conservando después sólo en derecho, preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa. En este último caso, de no existir vacante en la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca. Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 20 días de antelación y, solicitarán el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

Artículo 21. Permisos no Retributivos.

El personal podrá solicitar permisos sin sueldo por un periodo máximo de 6 meses prorrogable por otros 6 meses siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, sólo podrá formularse por aquellos que tengan un año de antigüedad e la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su cargo la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que se va ha ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 22. Normas Generales.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa. Su cuantía será la señalada en el presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará se efectuará el último día de cada mes, a este fuese domingo o festivo, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el

pago por transferencia bancaria.

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en tabla anexa, conforme a los siguientes incrementos por cada año de vigencia.

2010. Subida lineal de 1.5% sujeto a revisión del IPC real del mismo ejercicio 2010, si dicho dato resulta superior al 1.5%. Dicha subida tendrá carácter retroactivo desde el 01/01/10.

2011. 1%.

2012. IPC real 2011+1.75%.

En el supuesto de prórroga del vigente Convenio para el ejercicio 2013 y siguientes, el incremento salarial será el IPC real experimentado en el año anterior al de la prórroga.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base cada una. Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a las fechas, 30 de junio, 31 de diciembre, adelantando el abono de esta última al 20 de diciembre.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de gratificación extraordinaria. Este complemento se percibirá por doce mensualidades.

Artículo 24. Plus Convenio.

El plus convento es un complemento sal anal por la categoría profesional que tenga asignada el trabajador y, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la tabla Sal anal anexa

Artículo 25. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21,00 horas y las 6,00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % del salario base establecida para cada categoría profesional.

Artículo 26. Plus de Trabajos Tóxico-Penoso y Peligroso.

El personal comprendido en el presente Convento, percibirá un complemento de puesto de trabajo consistente en un 20% del salario base establecida para cada

categoría profesional.

Artículo 27. Plus de Transporte.

1. Plus de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional por día efectivamente trabajando, de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de plus de transporte.

2. Complemento de transporte, el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá un devengo adicional de naturaleza extrasalarial, cuya cuantía se establecerá en la Tabla Salarial anexa en concepto de complemento de transporte, este complemento se percibirá por doce mensualidades.

Artículo 28. Antigüedad.

Se reconoce el concepto de antigüedad por un importe de 30 euros por trienio, para todas las categorías y con un máximo de 7 trienios.

Artículo 29. Enfermedad y accidente.

La empresa garantiza al personal en situación de baja por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual, desde el primer día en se produzca la contingencia hasta la situación de alta o clasificación de incapacidad permanente.

En el supuesto de baja por enfermedad común la empresa a partir del décimo día de la contingencia abonará al personal que se encuentre en dicha situación la diferencia que hubiere entre el conjunto de las prestaciones por incapacidad temporal y el cien por cien de su retribución mensual y, hasta un máximo de tres meses contados a partir del décimo día de la baja.

Artículo 30. Día y Lugar de Pago.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, el último día de cada mes, si este fuese domingo o festivo, el pago se efectuara el día hábil inmediatamente posterior y dentro de la jomada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria. La liquidación o finiquito del contrato de trabajo cuando éste se extingue, en cuyo caso el pago se hará por transferencia bancaria.

Capítulo VI. Derechos sociales.

Los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a los beneficios

sociales conforme a lo estipulado en el capítulo VI.

Artículo 31. Anticipos reintegrables.

A) Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio podrán solicitar hasta un máximo del 50% del salario mensual que venga percibiendo, haciéndose efectivo los días quince de cada mes siempre que sea solicitado antes del día veinticinco del mes anterior y, reintegrándose mediante compensación o deducción en la nómina correspondiente al mes en que se haya hecho efectivo, o en la liquidación económica del contrato de trabajo una vez extinguido el mismo.

B) Los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a obtener anticipos extraordinarios para atender situaciones excepcionales y de urgente necesidad, que será de un mínimo de 300 € y un máximo de 700 €, con carga a un fondo de 10.000 € que se dotará el 1 de enero de cada año.

Dichos anticipos deberán reintegrarse antes del 31 de diciembre de cada año, para lo que la Empresa queda autorizada para practicar las deducciones y compensaciones que procedan en las nóminas que perciba el trabajador, así como en la liquidación económica del contrato de trabajo que se practique a la extinción de la relación laboral. A la entrega del anticipo, la empresa facilitará al trabajador documento normalizado (según anexo I) de compromiso de devolución en plazo y forma, que aquel deberá suscribir necesariamente.

Cada año de vigencia del presente Convenio, tendrá prioridad para obtener estos anticipos extraordinarios aquellos trabajadores que lo soliciten por primera vez y, aquellos que habiéndolo solicitado en años anteriores no lo hubiesen percibido, a cuyos efectos el Comité de Empresa confeccionará una lista de solicitudes velando por el fiel cumplimiento de este apartado.

Artículo 32. Premios y Ayudas.

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado por éste, percibirá las siguientes ayudas.

a) En caso de unión por matrimonio civil o religioso, la cantidad de 150 euros.

b) Por nacimiento de hijo/a, la cantidad de 100 euros.

Artículo 33. Seguro de Vida.

Todo trabajador/a afectado por el presente acuerdo, tendrá derecho con cargo al presupuesto de la empresa a una Póliza de seguro de vida por un capital asegurado de 20.000.00 euros, en caso de muerte y/o gran invalidez.

Capítulo VII. Seguridad e Higiene.

Artículo 34. Seguridad, Salud Laboral y Protección a la Maternidad.

Los trabajadores y trabajadoras en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria, que será por cuenta de la empresa. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo. La trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

El párrafo anterior también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales junto con los representantes de los trabajadores. Los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la Ley 3/2007, de 22 de marzo y demás normas de desarrollo y concordantes.

La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que daban observarse para prevenirlos o evitarlos se informarán asimismo a los Delegados de Prevención o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritorio y colegiado de

participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, cuyas competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del empresario en número igual al de Delegados de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud una adecuada formación en el campo de la prevención para el correcto ejercicio de sus funciones.

Artículo 35. Prendas de Trabajo.

La empresa entregará dos veces al año las prendas de trabajo que correspondan según anexo II, las prendas de verano se entregarán antes del 30 de abril y las de invierno antes del 30 de septiembre. La Empresa mantendrá la calidad de las prendas que hasta ahora viene manteniendo.

Capítulo VIII. Competencias de los Órganos de Representación Colectiva.

Artículo 36. Garantía y Facultades Sindicales.

El comité de empresa es el órgano colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as de la empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El comité de empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento.

Los miembros del Comité de Empresa y el delegado sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales en cómputo anual. El crédito horario podrá acumularse entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato.

El comité de empresa tendrá todas las competencias que les otorga este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

El comité de empresa podrá solicitar mensualmente de la empresa además de la documentación que recibe en la actualidad, fotocopia de los TC2, así como lo

establecido en el artículo 64 del ET.

La empresa procederá a la reducción de la cuenta sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de una hora anual para realizar asamblea al inicio o finalización de la jornada, siempre que se garantice la prestación del servicio.

Los sindicatos que dispongan de representación en el comité de empresa, podrán constituir acciones sindicales en la empresa.

Tales acciones sindicales estarán representadas ante la empresa por un delegado sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario.

Artículo 37. Faltas y Sanciones.

Las acciones punibles en que incurran los trabajadores/as contratados en régimen de derecho laboral afectados por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte el trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. Pequeños descuidos en la conversación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias

personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

7. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

8. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

12. Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.

13. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

14. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.

15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los efectos del material o de la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento de trabajo.

19. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebrando manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Dormir durante el trabajo.

9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.

12. Descuido importante en la conversación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13. Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.

14. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

15. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

16. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasiones perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.

18. Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.

19. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

20. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

21. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

22. Aconsejar o indicar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionales protegibles.

23. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador sus compañeros, la empresa o terceros.

24. La inobservación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.

25. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.

26. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquina o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

27. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, sin autorización.

28. La negligencia grave en la conversación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

29. La reincidencia en faltas leves que hubiera sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

30. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

31. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario, sin justificación.

32. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

33. La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.

34. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

35. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

36. La autolesión, cuando se cure ante de dos días.

37. La blasfemia, cuando no sea habitual.

Son faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o 10 durante el año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, desleal o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con está, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que pueda implicar desconfianza para esta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.

9. La embriaguez o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.

10. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

11. La competencia desleal.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarada incompatibles.

14. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

15. El abandono del puesto del puerto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiones grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasiones riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

17. El abuso de autoridad por parten de quien la ostente.

18. La desobediencia continuada o persistente.

19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.

20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.

22. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

23. Pedir o aceptar regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Artículo 38. Aplicaciones de Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) En las faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

b) En las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) En las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

2. Despido.

Criterios para la Graduación de Sanciones.

A la hora de calificarlas infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios.

a) Intencionalidad del infractor.

b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa.

c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los compañeros a los subordinados y a los superiores.

d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.

e) Reincidencia.

f) Transcendencia en general que pueda suponer para la empresa.

Artículo 39. Prescripción y Caducidad.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante tres meses por causa no imputable al empleado sujeto a procedimiento.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurrido tres meses sin faltas leves, seis meses para las graves y un año para las faltas muy graves.

Artículo 40. Procedimiento Sancionador.

Faltas graves y muy graves.

1. Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la Sección en donde preste servicios el empleado/a y que pudiera ser constitutivo de falta

grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la Dirección para el esclarecimiento de los hechos.

2. Concluida la información reservada y observada la necesidad de apertura expediente disciplinario, éste se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

a) Por la Dirección, se procederá en primer lugar a la toma de declaración de las personas que creyese oportunas relacionadas con el resultado del expediente y la práctica de las pruebas que considere necesarias, sean o no propuestas por los interesados.

b) En el plazo de 5 días se formulará el pliego de cargos.

c) Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que formule, si lo estima conveniente, las alegaciones oportunas en el plazo de siete días hábiles. Igualmente se dará traslado al Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo sin efectuar ninguna alegación, continuarán las actuaciones, considerándose que renuncia a ese derecho.

d) En los cincos días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior, por parte de la empresa se emitirá propuesta de sanción.

e) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de un mes desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la empresa decretará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

Faltas leves.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refieren los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpado de deberá evacuarse en todo caso.

Las faltas, sanciones o amonestaciones, que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as se comunicarán simultáneamente el Comité de Empresa.

Capítulo X. Subrogación.

Artículo 41. Subrogación.

En todo lo relativo a la Subrogación del personal o en caso de cambio de Adjudicatario, se estará todo lo que se dispone en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Disposición Adicional Primera. Derecho Supletorio.

Para lo no regulado en el presente Convenio Colectivo será de aplicación el

Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Anexo I

El trabajador (NNAA1AA2) recibe en este acto la cantidad (XXX) € en concepto de anticipo extraordinario con cargo al fondo especial constituido al efecto, asumiendo el compromiso de reintégralo en el plazo de (XX) meses, para lo cual se procederá a detraer (XXX) € de cada una de las siguientes (Nóminas de los meses que corresponda dentro del año natural).

Asimismo el trabajador/a (NNAA1AA2), sobrevenida la extinción de la relación laboral antes del reintegro de la totalidad del anticipo concedido, consentirá que la UTE "Las Calandrias" detraiga de la liquidación que corresponda la cuantía anticipada pendiente de devolución.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, lo firma el trabajador/a con el VºBº del representante de la UTE en Jerez DDMMAA.

Fdo. El Trabajador/a VºBº Comité VºBº Dirección

Autorizado Gerencia.

Anexo II. Prendas de Trabajo.

Vestuario de Verano	Vestuario de invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 polos m/c 2 polos m/l	
1 chaquetilla de verano 2 chaquetillas de invierno 2 sudaderas 1 par de botas se seguridad	
1 par de botas de seguridad	
4 pares de calcetines 4 pares de calcetines	

Los trabajadores podrán elegir la entrega de pantalones de pana en el vestuario de invierno

Equipación Específica

Personal de prendas de rechazo, barredora, carretilla, maquinista, conductor y capataz:

1 traje de lluvia

1 parka

1 par de botas de agua de seguridad

Mantenimiento:

1 traje de lluvia

1 parka

1 chaleco multibolsillo

1 par de botas de agua de seguridad

Por deterioro de las prendas de trabajo se entregará una reposición.

Los equipos de protección personal: gafas, mascarillas, cascos se darán a todos los trabajadores del centro en función de las necesidades del puesto de trabajo, para lo cual se suministrará el material más adecuado.

La renovación de los EPIS se hará tantas veces como sea necesario, previa entrega de los Epis deteriorados, con el fin de asegurar la integridad de los trabajadores/as en el desempeño de sus tareas.