

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

RESOLUCIÓN de 25 de Mayo de 2010, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo empresa CESPA S.A. - HUELVA PUEBLOS.

Expte.núm. 1699.

Código de Convenio: 2102271.

VISTO el texto del convenio colectivo precedentemente indicado, que fue suscrito con fecha 6 de de Abril de 2010 entre las representaciones legales de la empresa y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del referido convenio en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

Segundo. Disponer la remisión del texto original de dicho convenio al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Tercero. Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento de la misma por las partes afectadas.

Huelva, 25 de mayo de 2010.- EL DELEGADO PROVINCIAL, Fdo.: Eduardo Manuel Muñoz García

CONVENIO COLECTIVO DE CESPA, S.A.

HUELVA PUEBLOS CON SU PERSONAL DE RECOGIDA DE SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA

01/01/2010 a 31/12/2012

INDICE SISTEMÁTICO

Capítulo I

NORMAS GENERALES

Artículo1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo2.- VIGENCIA DURACIÓN Y PRÓRROGA.

Artículo3.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo5.- GARANTÍAS PERSONALES.

Artículo6.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

Artículo7.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Capítulo II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo8.- RETRIBUCIONES.

Artículo9.- ANTICIPOS.

Artículo10.- SALARIO BASE.

Artículo11.- ANTIGÜEDAD.

Artículo12.- PLUS NOCTURNO.

Artículo13.- PLUS DE PELIGROSIDAD PENOSIDAD Y/O TOXICIDAD.

Artículo14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo15.- PAGA DEL PATRÓN.

Artículo16.- PLUS CONVENIO.

Artículo17.- PLUS DE TRANSPORTE.

Artículo18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo19.- DÍAS FESTIVOS.



Capítulo III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo20.- JORNADA LABORAL.

Artículo21.- DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Artículo22.- VACACIONES.

Artículo23. LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo24.- FIESTA PATRONAL.

Capítulo IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo25.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo26.- ALTAS Y BAJAS EN LA EMPRESA.

Artículo27.- CONDUCTORES.

Artículo28.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Artículo29.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Artículo30.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo31.- MATERNIDAD.

Artículo32.- EXCEDENCIAS.

Artículo33.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Artículo34.- GARANTÍA DE EMPLEO.

Artículo35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Artículo36.- ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERME PROFESIONAL.

Artículo37.- ENFERMEDAD.

Artículo39.- JUBILACIÓN.

Artículo40.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Artículo41.- COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.

Artículo42.- COMPLEMENTO ESCOLAR.



Artículo43.- AYUDA A MINUSVÁLIDOS.

Artículo44.- DEFENSA JURÍDICA.

Capítulo VI

SALUD LABORAL

Artículo45.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo46.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

Artículo47.- ROPA-DE TRABAJO.

Artículo48.- MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS Y UTILLAJES.

Capítulo VII REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

Artículo49.- COMITÉ DE EMPRESA.

Artículo50.- CRÉDITO HORARIO.

Artículo51- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

Artículo52.- CUOTA SINDICAL.

CapítuloVIII

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ANEXO I Y II

TABLA SALARIAL

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la Empresa Cespa, S.A, con sus trabajadores en los centros de trabajo, que la empresa tiene concertados o contratados en Gibraleón Recogida de Sólidos Urbanos, Taller y Oficina.

Para el centro de trabajo de limpieza viaria de Gibraleón, el presente convenio colectivo les será de aplicación a partir del 1 de julio de 2010.

Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole contenidas en este convenio tienen carácter de mínimas, por lo que los acuerdos, cláusulas o



situaciones tanto personales como colectivas, implantadas con anterioridad a la firma de este convenio, subsistirán siempre que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, incluidos aquellos que provengan de otras empresas o administraciones.

Artículo 2. Vigencia duración y prórroga.

2.1.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma retrayéndose a sus efectos económicos al 01 de Enero de 2010. Con la excepción del centro de trabajo de Gibraleón limpieza viaria.

2.2.- La duración de convenio será de tres años, con lo cual estará vigente hasta el Treinta y uno de Diciembre del año 2.012. Se establece un incremento económico para el año 2010 el 2%, 2011 el 1,5 %, y para el 2012 el 2%

2.3.- Será tácitamente renovado por el plazo de un año, si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con un mes como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no denunciarse, sus conceptos económicos se incrementarán en la misma proporción que lo haga el índice de Precios al Consumo del alto más un punto de su vigencia.

2.4.- Denunciado por alguna de las partes el convenio, el mismo permanecerá en vigor, en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones, en cómputo anual, superen las pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

4.1.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, en computo anual.

4.2.- En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los artículos contenidos este convenio, el mismo artículo, quedará sin eficacia práctica, debiendo de reunirse la Comisión Paritaria

del Convenio en un plazo máximo de quince días a fin de proceder al acuerdo que solvete la discrepancia planteada con el ámbito de lo legal o jurisdiccional; caso de no producirse acuerdo en el plazo de un mes, se convocará a la Comisión



Negociadora del Convenio a fin de negociar un nuevo Convenio Colectivo, quedando a efectos prácticos vigente éste hasta que se pacte uno nuevo.

Artículo 5. Garantías personales.

5.1.- Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente personal.

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación.

6.1.- La Comisión Paritaria, como Comisión Mixta, estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen pertinentes, los cuales tendrán voz pero no voto.

6.2.- Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del Convenio a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

6.3.- Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a los cuatro días hábiles, debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido el cual, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

6.4.- La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

6.5.- Las funciones de la Comisión Paritaria, serán:

6.5.1.- Interpretación de los artículos del presente Convenio.

6.5.2.- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

6.5.3.- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, y se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, y que forman parte del mismo.

6.6.- Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A, los conflictos colectivos de interpretación y acción del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente

Convenio.

Artículo 7. Legislación supletoria.

7.1.- En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General Nacional del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado, y resto de normativa laboral vigente en cada momento.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Retribuciones.

8.1.- Se establece para el personal afectado por este Convenio los siguientes conceptos retributivos:

8.1.1.- Salario Base.

8.1.2.- Antigüedad.

8.1.3.- Plus Nocturno.

8.1.4.- Plus de Penosidad, toxicidad y peligrosidad.

8.1.5.- Pagas Extraordinarias de verano y navidad.

8.1.6.- Paga Extraordinaria de Beneficios.

8.1.7.- Paga del Patrón.

8.1.8.- Plus de Transporte.

8.1.9.- Plus Convenio

8.2.- El abono de los salarios se efectuará el último día hábil de cada mes mediante transferencia bancaria, sólo en casos excepcionales se abonará por cheque bancario.

8.3.- El personal afecto al presente Convenio, percibirá las referidas retribuciones establecidas en el apartado 8.1, siempre que las mismas les correspondan, conforme con las definiciones establecidas al efecto.

Artículo 9. Anticipos.

9.1- Los trabajadores que lo soliciten recibirán los días quince de cada mes un anticipo a cuenta de su salario por una cantidad máxima de 450 euros, la solicitud se mantendrá vigente hasta tanto se reciba comunicación de modificación por



parte del trabajador/a o extinga.

Artículo 10. Salario base.

10.1.- La cuantía del salario base se percibirá mensualmente, para cada categoría profesional, y es la que figura en la tabla salarial anexa de este convenio.

Artículo 11. Antigüedad.

11.1.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a los siguientes porcentajes:

11.1.1.- A los dos primeros años: 5%

11.1.2.- A los cuatro años: 7%

11.1.3.- A los cinco años: 10%

11.1.4.- A los diez años: 15%

11.1.5.- A los quince años: 25%

11.1.6.- A los veinte años: 40%

11.1.7.- A los veinticinco años: 60%

11.2.- Dichos porcentajes se aplicarán sobre el salario base de convenio, desde el primero de Enero del año en que se produzca el derecho.

Artículo 12. Plus nocturno.

12.1.- Los trabajadores tendrán derecho al Plus de Nocturnidad siempre que su jornada total o parcial, esté comprendida entre las 21,00 y las 6,00 horas.

12.2.- La cuantía de este Plus será del veinticinco por ciento sobre el Salario Base. Caso de no realizarse la jornada habitual en este horario, este Plus se pagará de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas. A estos efectos, todos los guardas de la plantilla rotarán su turno a fin de que realicen las mismas horas nocturnas y diurnas.

Artículo 13. Plus de peligrosidad penosidad y/o toxicidad.

El personal afectado por este Convenio, percibirá este Plus por los conceptos expresados en la cuantía del 20% de su Salario Base por día efectivo de trabajo.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.





El personal percibirá los días 30 de Junio, y 30 de Noviembre una paga extraordinaria a razón del Salario Base, más Antigüedad, más 100 euros.

El personal percibirá el día 30 de Septiembre una paga extraordinaria a razón del Salario Base, más Antigüedad.

Artículo 15. Paga del patrón.

Con motivo de la Festividad del Patrón, se abonará esta paga junto a la nómina correspondiente a la mensualidad de octubre en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, y se devengará anualmente, desde el 1 de noviembre al 31 de octubre.

Artículo 16. Plus convenio.

Los trabajadores del centro percibirán el complemento de puesto de trabajo denominado "Plus Convenio" en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa en función de la categoría profesional correspondiente. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado según tabla salarial anexa y será cotizable en su integridad.

Artículo 17. Plus de transporte.

El Plus de Transporte será el que figura en la tabla salarial anexa, este Plus se abonará a todos los empleados/as a fin de compensar sus gastos de desplazamiento desde el domicilio hasta el centro de trabajo.

El mismo, se abonará en función de los días efectivos de trabajo.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

18.1.- De forma habitual no se realizarán horas extraordinarias, y en caso de realizarse vendrán motivadas por las necesidades del servicio y serán de libre aceptación, a excepción de aquellas que puedan derivarse de situaciones de fuerza mayor, estructurales, emergencia o salvamento de vidas.

18.2.- A estos efectos se entiende por hora extraordinaria el exceso del tiempo de trabajo sobre la jornada fijada en Convenio con una duración superior a los veinte minutos.

18.3.- Las horas extraordinarias se abonarán económicamente cuando así lo decida el trabajador con un 75 % de incremento al valor de una hora ordinaria de trabajo entendiéndose éste, el del total de la retribución que corresponda en el momento de su desarrollo, o bien, mediante el descanso compensatorio, incrementado en el mismo porcentaje, en las fechas y condiciones que se acuerden con la Dirección de la Empresa.



18.4.- La Empresa se compromete a pasar mensualmente información al Comité de Empresa, sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

Artículo 19. Días festivos.

19.1.- Cuando por causas ajenas al trabajador, éste tuviera que trabajar un día de fiesta, la Empresa abonará por este día la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para este concepto, a cada trabajador, con independencia de su descanso semanal correspondiente, además del resto de los conceptos.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 20. Jornada laboral.

20.1.- La jornada laboral será de 37,30 horas semanales, y se realizara con disfrute de dos días de descanso semanal, de los cuales uno de ellos será el Domingo y el otro en turno rotativo, en caso de coincidir con el día de descanso semanal este festivo pasara al siguiente día laboral. Así mismo, se descansarán tantos festivos como se contemplen en el Calendario Laboral de la Provincia incluidas las fiestas locales, siempre que no se presenten dos seguidos, en cuyo caso se podrá trabajar uno de ellos.

20.2.- El personal que preste sus servicios en jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 25 minutos, siendo facultad de la Empresa establecer el horario de descanso de cada turno de trabajo.

Este descanso se considera como tiempo efectivo de trabajo.

20.3.- El personal técnico y administrativo tendrá jornada intensiva desde el día 15 de junio al 15 de septiembre.

Artículo 21. Descanso entre jornadas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos doce horas.

Artículo 22. Vacaciones.

22.1.- El personal afectado por este Convenio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas por todos los conceptos salvo los de carácter de indemnización o suplido, de treinta días naturales. Durante las mismas, el trabajador percibirá la cuantía en concepto de Bolsa de Vacaciones establecida en la tabla anexa de retribuciones.

22.2.- La referida Bolsa de Vacaciones se podrá cobrar con la mensualidad anterior al inicio de las vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación a la fecha de abono de la mencionada mensualidad como mínimo.

Artículo 23. Licencias y permiso.

23.1.- La Empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, permaneciendo de baja el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social, pero sin que dicho período, influya a efectos de antigüedad.

En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta un máximo de treinta días.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días, salvo en caso de urgente necesidad.

23.2.- El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, justificándolas debidamente, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

23.2.1.- Licencia por matrimonio: 15 días

23.2.2.- Matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos, por consanguinidad o afinidad:

23.2.2.1.- En la misma localidad: 1 día

23.2.2.2.- En distinta localidad: 2 días

23.3.3.- Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge o hijos

23.3.3.1.- En la misma localidad: 3 días

23.3.3.2.- En distinta localidad: 5 días

23.4.1.- Fallecimiento de abuelos, hermanos, hermanos políticos o nietos

24.4.1.- En la misma localidad: 2 días

24.4.2.- En distinta localidad: 4 días

23.5.1.- Alumbramiento de esposa

23.5.1.- En la misma localidad: 3 días hábiles

23.5.2.- En distinta localidad: 5 días hábiles

23.5.3.- Por cesárea hasta 8 días hábiles.

23.6.1.- Hospitalización o intervención quirúrgica de abuelos, padres, cónyuge, hijos, padres políticos, hermanos.

23.6.1.- En la misma localidad: 3 días

23.6.2.- En distinta localidad: 5 días

23.7.1.- Traslado de domicilio habitual: 2 días

23.8.1.- Exámenes de estudios oficiales: el tiempo necesario para efectuar los mencionados exámenes.

219.1.- Examen y renovación del carné de conducir y del D.N.I.: El tiempo necesario.

23.10.1.- Por asuntos propios 4 días

23.11.1.- El día 3 de Agosto y 8 de Septiembre son fiestas locales.

23.12.1.- Para reconocimiento médico el tiempo necesario.

En los supuestos enumerados en el artículo 24.6.1, cuando sean más de un trabajador vinculados consanguíneamente, (hermanos), el disfrute a petición de estos podrá no ser coincidente en el tiempo, siempre que las causas que lo motivan persistan en el momento solicitado para dicho disfrute.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas serán las de un día normal de trabajo a excepción del plus de transporte.

A todos los efectos, cuando se dice “esposa”, tendrá la misma consideración la pareja de hecho registrada como tal en los registros públicos correspondientes.

Artículo 24. Fiesta patronal.

La celebración de la festividad de San Martín de Pones, el 3 de Noviembre, afectará a todas las actividades de la Empresa y tendrá carácter abonable y no recuperable, teniendo la consideración a los efectos de su abono de día festivo.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 25. Organización del trabajo.

25.1.- La Organización del Trabajo es facultad de la Empresa, podrán participar los trabajadores y sus representantes de acuerdo con, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de las normas de este Convenio Colectivo y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo a la dignidad del trabajador o perjuicio en su formación.



Artículo 26. Altas y bajas en la empresa.

26.1.- Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la Empresa se compromete a comunicarlo al Comité de Empresa, indicando nombre, apellidos y categoría del nuevo trabajador. Esto se llevará a efecto en un plazo de cinco días desde la fecha de ingreso.

26.2.- El trabajador que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con una antelación de siete días, este plazo será de veinte días para los administrativos y de un mes para el personal titulado.

26.3.- A cada trabajador se le entregará copia de su contrato con la Empresa.

26.4.- Asimismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con relación a la documentación que se deba entregar al Comité de Empresa

26.5.- Todas las faltas y sanciones a los trabajadores se comunicarán al Comité de Empresa a los efectos oportunos.

Artículo 27. Conductores.

27.1.- En el supuesto de que algún trabajador conductor fuera sancionado con el resultado de retirada temporal del carné de conducir, durante la jornada de trabajo, salvo en caso de embriaguez declarada, o bajo sustancias tóxicas, la Empresa vendrá obligada a darle un trabajo similar al de su categoría o de peón hasta que finalice la sanción, momento en que será incorporado en su puesto de trabajo.

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

27.2.- Sí la retirada del carné de conducir fuera por anomalía de la vista u otras circunstancias y, el conductor no pudiera ejercer sus funciones, la Empresa estará obligada a darle un trabajo de similar o de inferior categoría, según valoración médica.

27.3.- Los conductores tanto de día como de noche, tendrán el tiempo necesario para la tramitación y examen del carné de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado para ello, como de jornada efectiva de trabajo.

27.4.- Los conductores serán responsables de la limpieza interior del vehículo debiendo los peones colaborar en la misma. Al mismo tiempo deberán revisar niveles antes del inicio de cada jornada



Artículo 28. Movilidad funcional.

28.1.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, solamente se podrá implantar cuando haya sobradas razones organizativas para ello, no obstante será precisa la comunicación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, vendrá limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

28.2.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de categoría superior a la que tuviese reconocida por un periodo superior a seis meses, durante un año y ocho meses durante dos años, la Dirección de la Empresa procederá a la clasificación profesional adecuada.

28.3.- Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité de Empresa el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

28.4.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la de la función que efectivamente realice.

28.5.- Los peones que en posesión del carnet de conducir realicen funciones de conductor, cobraran conforme a la categoría de conductor por el tiempo que dure la prestación.

28.6.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a las suyas, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

28.7.- Los puestos de trabajo y tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por parte de la Empresa

Artículo 29. Movilidad geográfica.

29.1.- El traslado de trabajadores será voluntario y se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación al Comité de Empresa, salvo que el trabajador haya sido contratado para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo.

29.2.- El traslado de trabajadores no se podrá imponer a un trabajador como motivo de sanción.

Artículo 30. Modificación de las condiciones de trabajo.





30.1.- La Dirección de la Empresa previa notificación y acuerdo con el Comité de Empresa podrá llevar a cabo la modificación sustancial de condiciones de trabajo, en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Artículo 31. Maternidad.

31.1.- En el supuesto de parto, la suspensión en el trabajo tendrá la duración legalmente establecida, distribuyéndose dicho tiempo según la normativa vigente.

Artículo 32. Excedencias.

32.1.- 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 reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicitan transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

32.2.- 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 dos 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, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menos de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia.



para atender al cuidado de un hijo.

Durante el periodo 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 33. Capacidad disminuida.

33.1.- El trabajador que le sea declarado una incapacidad permanente parcial que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, siempre que existan vacantes, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

33.2.- Si el grado de invalidez declarado fuera de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario de su nuevo puesto de trabajo.

33.2.1.- Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador causaría baja en la Empresa percibiendo:

33.2.2.- La cantidad indicada en el artículo para la jubilación anticipada, para el caso de invalidez permanente total derivado de enfermedad común o accidente no laboral

33.2.3.- La cantidad que se recoge en el artículo referente al seguro colectivo de accidente del convenio por incapacidad permanente total derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 34. Garantía de empleo.

34.1.- En caso de terminación del contrato administrativo con el Excmo. Ayuntamiento por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual Empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores y al convenio en vigor, y en su defecto se estará a lo establecido por el artículo, cuarenta y cuatro del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riego, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación de alcantarillado.

Capítulo V. Mejoras socioeconómicas.



Artículo 35. Anticipos reintegrables.

35.1.- Se es otra un fondo según tabla salarial anexa.

Para la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores con más de seis meses de antigüedad que acrediten necesitarlos.

35.2.- El fondo será gestionado conjuntamente entre la Empresa y el Comité que confeccionarán un reglamento para su funcionamiento.

Artículo 36. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

36.1.- A los trabajadores que en el desempeño de sus funciones sufrieran un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa le abonará el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social, a razón de las retribuciones obtenidas el mes anterior a la baja, salvo que coincida éste con el mes de vacaciones, en cuyo caso se tendrá en cuenta la base reguladora del mes inmediatamente anterior.

36.2.- Se considerará como accidente laboral aquel que también ocurra in itinere.

Artículo 37. Enfermedad.

37.1.- En el supuesto de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán sus retribuciones consistentes en el 100 por 100 de la base de cotización de sus retribuciones, completando así las diferencias que pudieran corresponder en su proporción correspondiente a la empresa y a la Seguridad Social.

37.2.- En el caso de supuesto de baja por enfermedad durante el mes siguiente al de las vacaciones, se efectuaran los cálculos salariales sobre la base de cotización del mes íntegramente trabajado anterior al disfrute de las vacaciones.

37.3.- En caso de hospitalización o intervención quirúrgica el cálculo de las retribuciones se realizará desde el primer día de la baja, con arreglo a todo lo expuesto en el artículo 37.2

37.4.- El personal en situación de IT, está obligado a someterse a los reconocimientos médicos que proponga la empresa a fin de facilitar los protocolos médicos tendentes a restablecimiento.

Artículo 38. Seguro colectivo de accidente.

38.1.- Por la Empresa se concertará una póliza de seguros con la entidad aseguradora que estime conveniente en la que se cubrirán los siguientes conceptos y cuantías



38.1.1.- Muerte accidente laboral 17.822,27

38.1.2.- Incapacidad total o absoluta por accidente de trabajo 17.822,27

38.1.3.- Muerte enfermedad o accidente no laboral 12.259,94

38.2.- La Empresa entregara copia de este seguro al Comité de Empresa.

38.3.- Dicha póliza se concertará a la publicación del presente convenio en el boletín oficial de la provincia.

Artículo 39. Jubilación.

Las partes acuerdan que la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para la obtención de una pensión. La empresa se compromete a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes en idénticas categorías o en otras distintas, desde el momento en el que la plantilla esté adecuada a las condiciones del contrato entre Empresa y el Ayuntamiento correspondiente.

Artículo 40. Jubilación anticipada, jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, o la legislación vigente en cada supuesto, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación en el presente Convenio colectivo.

Jubilación parcial

Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primera del presente artículo, hasta que se jubile totalmente.

Jubilación anticipada parcial y contrato de relevo

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de Junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de



aplicación del presente Convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos:

1º. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2º. El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo del 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de la jornada.

No obstante de lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que respeten los porcentajes máximos y mínimos establecidos anteriormente.

3º. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de mi contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador.

4º. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

5º. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato



de trabajo de relevista

No obstante de lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las dos circunstancias siguientes:

Que el trabajador relevista lleve al menos 3 altos en el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.

- Que el trabajador relevista lleve al menos 1 año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad.

6°. La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

7°. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

Artículo 41. Complemento de jubilación.

41.1.- Al personal incluido en este convenio, que acceda a la jubilación, y tenga una antigüedad de 10o más años en la Empresa, percibirá como complemento de jubilación la cantidad señalada en la tabla anexa por año de servicio en la Empresa

Artículo 42. Complemento escolar.

42.1.- El personal afectado por este convenio y con sus hijos en edad escolar, percibirá por parte de la Empresa un Complemento Escolar por cada uno de los hijos que realicen los estudios que se detallan en la tabla anexa.

42.2.- Estas cantidades se percibirán de una sola vez, previa presentación del Certificado de Escolaridad correspondiente y se abonará con la mensualidad de Septiembre los 42.1.1 y 42.1.2 y en Octubre los apartados 42.1.3, y 42.1.6.

Artículo 43. Ayuda a minusválidos.

43.1.- La Empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos discapacitados, en un grado de minusvalía de al menos un 33 % una ayuda señalada en la tabla anexa mensuales para cada hijo. Para tener derecho a esta ayuda, deberán los





trabajadores presentar la documentación necesaria para acreditar la aludida discapacidad.

Artículo 44. Defensa jurídica.

En el supuesto que un trabajador se viera involucrado en un altercado estando de servicio y fuese detenido a consecuencia del mismo, la Empresa le facilitará la defensa jurídica, siempre y cuando los altercados no sean originados por el mencionado trabajador.

Artículo 45. Seguridad y salud en el trabajo.

Dada la importancia que ambas partes otorgan a la prevención de accidentes, se acuerda la creación de un comité de Seguridad, y Salud laboral, con el fin de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como

la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, de 5 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

46.1.- El personal afectado por el ámbito de este Acuerdo se someterá a revisiones médicas periódicas con carácter anual y por cuenta de la empresa. Estas revisiones serán voluntarias para todo el personal de la empresa, y comprenderán las pruebas que a continuación se relacionan.

46.1.1.- Estudio clínico general

46.1.2.- Análisis de sangre y orina

46.1.3.- Examen de vista y oídos

4.1.4.- Radiografía, electrocardiograma, siempre que sea solicitada expresamente por el trabajador o sea considerado necesario por los servicios médicos.

46.2.- El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador antes de que finalice el año en que tuviera lugar.

46.3.- A todos los trabajadores se les entregará una cartilla sanitaria.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

47.1.- La Empresa facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo que sean adecuadas para la prestación de la tarea encomendada, atendiendo siempre a las condiciones climatológicas, con la duración y cantidad que a continuación se especifican:



47.1.1.- Conductores y Peones cada año.

Dos uniformes de invierno, compuestos de:

- 2 Pantalones
- 2 Camisetas manga larga
- 2 Chalecos o chaquetillas
- Un par de botas cuero o similar para conductores, y calzado de seguridad para peones
- Un anorak cada 2 años
- Un equipo completo de agua: anual, en caso de rotura se repondrá previa entrega del roto.

Dos uniformes de verano, compuestos de:

- 2 Pantalones
- 2 Camisas de manga Corta
- Un par de botas cuero o similar para conductores, y calzado de seguridad para peones.
- Botas de agua cada dos años, a quién las necesite.
- 2 Tirantes o 2 chalecos refractarios.

La Empresa proporcionará al personal de contrato ropa suficiente para realizar sus funciones, mínimo dos mudas.

Así como sustituirá cualquier prenda de trabajo previa entrega de la deteriorada.

47.1.2.- Mecánico:

47.1.2.1.- Cuatro monos: 1 año

47.1.2.2.- Dos pares de botas apropiadas a taller: 1 año

47.1.2.3.- Un chaquetón de nailon: cada 2 años

47.1.2.4.- Dos camisas: 1 año

47.1.2.5.- Dos chalecos: 1 año





47.2.- La Empresa entregará la ropa senagraflada dentro del año del presente convenio en la cantidad que corresponda, y el Trabajador será responsable, y así podrá exigirlo la empresa en caso de pérdida o extravío, siendo en este supuesto a cargo de dicho trabajador.

47.3.- La entrega del vestuario se realizará en el mes de Enero de cada año para el personal fijo y para los eventuales en función del período del año que estén contratados. Todo el vestuario por motivos de seguridad debe de llevar incorporado unas bandas refractarias homologadas.

Artículo 48. Mantenimiento de vehículos y utillajes.

48.1.- Los camiones por su cometido de recogida de basuras y limpieza deberán lavarse diariamente, incluidos los domingos y festivos por el lavacoches.

48.2.- Las carretillas de limpieza viana deberán mantenerse en perfecto estado de higiene.

48.3.- La Empresa adoptará las siguientes medidas de carácter técnico y de uso: acondicionamiento de cabinas, visibilidad, control y examen de vehículos anualmente y retirada de los vehículos con más de diez años de antigüedad.

Capítulo VII. Representación y acción sindical.

Artículo 49. Comité de empresa.

49.1.- El Comité, de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la misma, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, rigiéndose por su propio reglamento, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Artículo 50. Crédito horario.

50.1.- El comité de Empresa dispondrá de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros en función de la escala fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

50.2.- La utilización de dichas horas se realizará preavisando a la Dirección de la Empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo supuestos de imperiosa necesidad.

50.3.- Los miembros del Comité de Empresa podrán cederse entre sí la totalidad o parte de su crédito horario, poniendo en conocimiento de la Empresa dicha circunstancia. Asimismo las horas de crédito horario no utilizadas en un mes podrán acumularse al mes siguiente con un máximo de las horas



correspondientes a una jornada de trabajo previa comunicación a la Empresa.

Artículo 51. Asambleas de trabajadores.

5 1.1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo siempre que no afecte a la prestación del servicio

5 1.1.1.- De carácter general: mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección de la Empresa.

51.1.2.- De carácter sectorial o parcial: mediante preaviso a la Dirección del centro de veinticuatro horas.

Artículo 52. Cuota sindical.

52.1.- Los trabajadores tendrán derecho, sí así lo solicitan a que se les descuente de su nómina el importe de la Cuota Sindical del Sindicato que hayan elegido.

52.2.- En todo lo demás se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Capítulo VIII. Subrogación del personal.

Primero.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción de personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación y gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos expresados en este apartado y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifico una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate. los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo a la fecha de la sustitución, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo a la fecha de la



sustitución y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

c) Trabajadores mencionados en el apartado b, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante mediante los documentos que se detallan en el apartado 5 de este artículo y en el plazo de diez días hábiles desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

Segundo. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, que sólo corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este apartado será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Tercero. En el supuesto que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten dividan en distintas partes, zonas, servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que prestasen su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que prestasen su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, a la fecha de la sustitución, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos. Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos b y c del apartado 1. A., ambos inclusive y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Cuarto. La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como de las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro siendo de aplicación



obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

Quinto. La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos;

- certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.
- fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.
- Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Cláusula adicional.- En el supuesto de que el IPC real del año 2010 supere el 1,2 %, se incrementarán los salarios del 2009 en la diferencia existente.

Para el año 2011 y 2012, si el IPC real supera los incrementos pactados, se abonarán las diferencias existentes entre ambos en cada año.

CONVENIO 2010-2012

CONCEPTOS ECONOMICOS PARA EL 2010

Devengos mensuales

| | | |
|---------|-----------------|-------|
| Art. 18 | Plus Transporte | 72,70 |
| Art. 20 | Días Festivos | 62,14 |

Devengos Anuales o únicos

| | | |
|---------|-----------------|-------|
| Art. 16 | Paga del Patrón | 91,84 |
|---------|-----------------|-------|

| | | |
|---------|--|-----------|
| Art. 23 | Bolsa Vacaciones | 296,90 |
| Art. 36 | Anticipos Reintegrables | 12.823,80 |
| Art. 39 | Seguro Colectivo de accidente | |
| | 39.1.1 Muerte Accidente Laboral | 19.604,40 |
| | 39.1.2 Incapacidad Total o Absoluta por accidente de trabajo | 19.604,40 |
| | 39.1.3 Muerte enfermedad o accidente no laboral | 13.485,87 |
| Art. 42 | Complemento de Jubilación | 157,78 |
| Art. 43 | Complemente Escolar | |
| | 43.1.1 Preescolar | 39,61 |
| | 43.1.2 Primaria | 153,57 |
| | 43.1.3 Eso Secundaria Obligatoria | 238,01 |
| | 43.1.4 Módulos 1 y 2 | 238,01 |
| | 43.1.5.1 y 2. Bachiller y C.O.U. | 493,59 |
| | 43.1.6 Módulo 3 Diplomatura y Licenciatura | 506,27 |
| Art. 44 | Ayuda a minusválidos | 189,86 |

CONVENIO 2010-2012

TABLA DE SALARIOS BASE 2010

INDICE DE REVISION 2010

2,00%

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | P.CONV-DIA |
|---------------------------|---------------------|-------------------|
| Jefe de Servicio | 1.170,78 | 28,03 |
| Inspector | 877,87 | 18,80 |
| Conductor | 772,72 | 16,71 |
| Oficial 1º Administrativo | 878,07 | 11,20 |
| Oficial 2º Administrativo | 878,07 | 7,48 |
| Auxiliar Administrativo | 781,82 | 7,48 |
| Oficial 1º Mecánico | 1.086,73 | 16,71 |
| Oficial 2º Mecánico | 772,72 | 16,71 |
| Oficial 3º Mecánico | 772,72 | 13,08 |
| Peón Especialista | 725,88 | 10,43 |
| Peón Ordinario | 725,88 | 10,43 |
| Lavacoches y Guarda | 725,88 | 10,43 |