



JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

Edicto

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa UTE PULPÍ, Código Convenio 04001911012008, suscrito con fecha 11 de mayo de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero. Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 10 de junio de 2011

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO UTE PULPÍ

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de la Ute Pulpi con sus trabajadores en los servicios de limpieza viaria, limpieza de playas y gestión del servicio de recogida de animales que la empresa tiene en el municipio de Pulpi.



Artículo 2. Duración y vigencia.

La duración del convenio será de dos años y se extenderá del 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos normativos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya. En este momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien las condiciones económicas previstas en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I tendrán vigencia desde el 1 de Enero del año 2010.

Artículo 3. Denuncia.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez rematada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarios y Ayuntamientos, que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as con respeto al presente convenio, individual o colectivamente, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando, considerados globalmente en computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario serán compensados y absorbidos manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria.

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
2. Estará formada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social, que corresponderá al representante legal de los/as trabajadores/as. Ambas partes podrán contar con asesores.
3. Se reunirán cada dos meses con carácter ordinario y de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario, debiendo mediar, en ambos casos, convocatoria de una de las partes. La reunión correspondiente se celebrará dentro de los diez días

siguientes.

4. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales que se promulgasen posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tengan eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

5. Las reuniones de la comisión mixta paritaria previstas en el apartado 3 del presente artículo, seguirán el siguiente régimen: el tiempo invertido en las reuniones convocadas por la Empresa correrá a cargo de la misma y en aquellos casos que sea la parte social quien convoque, el tiempo invertido correrá a cargo del crédito horario del/la delegado/a de personal.

Artículo 7. Interpretación y aplicación del convenio.

1. Ambas partes convienen que cualquier duda de contenido o de vigencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio, sea sometida, antes de establecer reclamación delante de los órganos competentes, a informe previo de la comisión mixta paritaria.
2. La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe en el plazo máximo de 5 días, a partir del día siguiente en que fuera solicitado.
3. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de aplicación o interpretación del presente Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión mixta paritaria, la cual intentará llegar a una solución. De no ser así se enviará al SERCLA para que actúe de mediador.
4. Las funciones de la comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción competente prevista en la ley.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial del ANEXO I, de acuerdo con los conceptos retributivos que aparecen en los artículos que siguen.

El pago de la nómina se hará efectivo el cuarto día hábil del mes siguiente al de su devengo.

Será de obligado cumplimiento la entrega de los datos de una cuenta bancaria para el ingreso de la nómina, ya que éste se realizará a través de transferencia bancaria, salvo las liquidaciones de personal que se realizarán mediante talón bancario o transferencia bancaria.

Previa notificación de un mes, los/as trabajadores/as podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando para ello los datos de su cuenta bancaria.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 10. Plus tóxico, penoso y peligroso.

El personal afecto a este Convenio percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado plus tóxico, penoso y peligroso, siendo su importe equivalente al 20% del Salario Base.

Artículo 11. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte con el fin de compensar los gastos que deban realizar los/as trabajadores/as como consecuencia del desplazamiento al centro de trabajo. Su importe es el establecido en la tabla salarial anexa. El citado plus se abonará por once mensualidades.

Artículo 12. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica consistente en un veinticinco por ciento sobre el salario base/hora.

Artículo 13. Plus productividad.

Los/as trabajadores/as percibirán la cantidad establecida en la tabla salarial anexa en concepto de productividad.

Artículo 14. Plus de conservación y mantenimiento de vestuario.

Se establece un plus de conservación y mantenimiento de vestuario con el fin de compensar los gastos originados por el lavado y mantenimiento de la ropa de trabajo. Su importe es el establecido en la tabla salarial anexa. El citado plus se abonará por once mensualidades.

Artículo 15. Trabajo en domingo y festivos.

Los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada en domingo y/o festivo percibirán por jornada efectiva de trabajo y atendiendo a la categoría profesional de cada trabajador, las siguientes cantidades.

	Año 2010	Año 2011
Conductor	63,37 €	65,27 €
Peón Especialista	62,31 €	64,18 €
Peón	60,70 €	62,52 €

Sin perjuicio de lo anterior y dado que los servicios objeto del presente convenio tienen el carácter de públicos, cuando coincidan dos festivos consecutivos o un día festivo previo o posterior a domingo, será preceptivo trabajar uno de los dos festivos o, en su caso, el festivo previo o posterior.

Aquellos/as trabajadores/as que hayan sido contratados de conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 20 no percibirán el mencionado complemento salarial al considerarse como jornada ordinaria la prestación de sus servicios los domingos y festivos.

Se considerará festivo el día tres de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias en las cuantías establecidas en la tabla anexa. Las mismas se devengarán en las fechas que a continuación se relacionan:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Marzo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El devengo se entiende día a día, siendo proporcional al tiempo trabajado.

Las fechas de pago de las gratificaciones de verano y navidad, serán los días treinta de junio y quince de diciembre respectivamente. La correspondiente a Marzo, se hará efectiva el quince de marzo del año siguiente al período de devengo.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen

para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el/a trabajador/a.

El número de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a ochenta, no teniéndose en cuenta en para dicho cómputo el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El importe de las mismas será:

	Año 2010	Año 2011
Conductor	9,01 €	9,28 €
Peón Especialista	8,82 €	9,08 €
Peón	8,62 €	8,88 €

Artículo 18. Incrementos salariales.

Para el año 2010 se abonarán los importes fijados en la tabla salarial del Anexo I, con carácter retroactivo del 1 de Enero de 2.010. El incremento salarial para el año 2011 será el correspondiente al IPC Real del año 2.010, siendo en este caso un incremento salarial del 3 %, que se abonará con carácter retroactivo del 1 de Enero de 2.011.

Los incrementos aquí previstos se aplicarán a todos los conceptos salariales recogidos en los artículos 9 al 17 de este Convenio.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 19. Condiciones de trabajo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en treinta y cinco horas semanales respetándose como mínimo los descansos legalmente previstos. Se incluirá durante la misma un descanso de quince minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada será de lunes a sábado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 15 de este convenio colectivo.

No obstante lo regulado en el apartado anterior, la empresa, además, podrá contratar trabajadores/as que desarrollen de forma ordinaria su trabajo, entre otros días los domingos y festivos. En este caso y al tratarse los días señalados de la prestación de servicios de manera ordinaria, los/as citados/as trabajadores/as no percibirán el complemento salarial regulado en el artículo 15.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y un día naturales consecutivos o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones será desde el 1 de Enero hasta el 15 de Junio y desde el 16 de Septiembre hasta el 31 de Diciembre de cada año

En caso de que algún trabajador/a en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos 7 de ellos. Si la situación de I.T. es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se procederá al nuevo señalamiento sin éste requisito.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el delegado/a de personal, durante el mes de enero de cada año.

Artículo 22. Material de trabajo.

La empresa se compromete a dotar a los/a trabajadores/as de las herramientas y el material más apropiado en cada momento para desarrollar su labor de una manera eficiente. Así mismo, los/as trabajadores/as se comprometen a su cuidado y conservación.

Artículo 23. Permisos y licencias.

El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a los permisos y licencias siguientes:

Permisos Especiales:

La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta treinta días consecutivos de permiso, sin sueldo y sin cotización a la S.S., siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sean solicitados con una antelación de quince días, salvo casos de urgente necesidad.

Licencias Retribuidas:

- Por matrimonio y uniones de hecho, a partir de la fecha del enlace, dieciséis días naturales consecutivos.
 - Derecho de la trabajadora a elegir la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, recogido en el Art. 37.4. ET; a jornadas completas.
 - 2 días naturales por nacimiento de hijo o adopción y cuatro si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo.
 - Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padre/madre y nietos/as, un día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es necesario realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo.
 - Dos días de libre disposición a lo largo del año. El disfrute de estos días se realizará previa comunicación al Jefe de Servicio con una antelación, como mínimo, de diez días. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por más de un operario ni tampoco podrán ser unidos a festivos ni vacaciones. Desde el año 2.011, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de tres días de libre disposición en las mismas condiciones.
 - Por cambio de domicilio, 1 día natural en la misma provincia y dos días si se trata de otra distinta.
 - Para asistencia a exámenes oficiales, un máximo de diez días anuales.
 - Por fallecimiento de padre/madre, cónyuge, hijos/as, pareja de hecho, nietos/as y hermanos/as, tres días naturales.
- Si es necesario realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará hasta un total de cinco días.
- Por enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiares comprendidos en el apartado anterior, tres días naturales.
- Si es necesario realizar un desplazamiento superior a los 200 km. desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará hasta un total de cinco días, debiendo aportar informe médico justificativo.
- El tiempo necesario para atender deberes inexcusables de carácter público y personal, siempre con la presentación de documento acreditativo.
 - Para renovación u obtención de los permisos de conducir y de identidad, el tiempo necesario para la realización de los reconocimientos médicos y exámenes correspondientes.

Las licencias comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización, se establecen turnos de estancia en el hospital para atender al enfermo, el/la trabajador/a podría iniciar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal el vestuario con el color corporativo de la misma, debiendo adecuarse su tejido a cada estación del año.

En verano: Un par de zapatos, dos camisas de manga corta, dos pantalones y una chaqueta.

En invierno: Un par de botas, dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetas, un jersey y alternativamente, un anorak o traje y botas de agua.

Este equipo de trabajo se entregará en la primera quincena de Abril, el correspondiente al verano y en la segunda quincena de Septiembre, el de invierno. Todo ello sin perjuicio de que se puedan suplir eventuales necesidades en trabajos específicos.

Al cese de la prestación laboral, el/la trabajador/a estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Artículo 25. Movilidad.

Cuando por necesidades del servicio fuera necesario el cambio de asignación a un turno de cualquier operario/a, el/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Capítulo IV. Seguridad y salud.

Artículo 26. Seguridad y salud.

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este Capítulo dedicado a la seguridad salud en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación la legislación sobre seguridad y Salud, y a tal efecto se constituirá un Comité de seguridad, higiene y salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales reglamentarias, así como la puesta en práctica de lo estipulado en la ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad e higiene

pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los/as trabajadores/as. Las medidas de protección afectarán igualmente a los/as trabajadores/as, obligados a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del comité de seguridad, y salud, o en su defecto, del Comité de Empresa, todas las anomalías que se detecten para que se adapten las medidas oportunas.

Las funciones del Comité de seguridad y salud serán las siguientes:

- a) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la formación divulgación y propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa facilitará los medios de información necesarios, a fin de que todo el personal se encuentre al día en las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud laboral, fomentando y facilitando que todos los/as trabajadores/as se formen en esta materia.

Artículo 27. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/a trabajador/a puede constituir un peligro para él/ella mismo/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al/la trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán

comunicados a los/as trabajadores/as afectados/as.

Capítulo V. Mejoras sociales.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará, desde el primer día de baja y mientras dure la misma, hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, exceptuando el complemento salarial de plus festivo y domingo y horas extraordinarias.

Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra “in itinere”, es decir, el que se produzca durante el desplazamiento de los/as trabajadores/as al centro de trabajo y de éste a su domicilio.

Artículo 29. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá a su cargo, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente convenio, una póliza de seguros para todo el personal afectado por el mismo, que cubra las contingencias que a continuación se detallan:

1º. En caso de muerte o gran invalidez, derivados ambos de accidente laboral, y una vez sea firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 12.000 €.

2º. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 12.000 €.

3º. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral y una vez sea firme tal calificación, se fija una indemnización de 9.000 €. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el/a trabajador/a no vuelva a tener vínculo laboral con la Empresa.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma.

Artículo 30. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que no sea por embriaguez, consumo de sustancias psicotrópicas o por negarse a someterse a la prueba de alcoholemia requerida por la autoridad competente, se le asignará otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, respetándole su

categoría profesional y las retribuciones correspondientes. Al fin de la suspensión, será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Artículo 31. Excedencias.

El/a trabajador/a con más de 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 sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Así mismo, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En caso de excedencia voluntaria el/a trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que se produjera en la empresa. El/a trabajador/a solicitará a la empresa con dos meses de antelación su intención de reincorporarse a la misma. En caso de que deje transcurrir el plazo señalado, perderá automáticamente su derecho preferente al reingreso.

En caso de excedencia por cuidado de hijos o familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el 1º año de los mismos.

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

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del/a trabajador/a y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá el mismo, salvo pacto en contrario.

Artículo 32. Ayuda familiar.

Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la S.S. u organismo que lo sustituya y previa justificación documental, percibirán, durante la vigencia del convenio colectivo, un complemento salarial de 30 €/mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33 % y de 60 €/mes cuando sea igual o superior al 65 %.

Artículo 33. Fondo de acción social.

Se crea un fondo de acción social global para toda la plantilla, que se distribuirá en dos grupos:

- a) Ayuda por Estudios, 100 € anuales para toda la plantilla
- b) Ayuda por Ortodoncias, Gafas, Prótesis, etc. No cubiertas por la Seguridad Social, 100 € anuales para toda la plantilla.

Para la administración de este Fondo, se crea la Comisión de Asuntos Sociales que tendrá la misma composición que la Comisión Paritaria referida en el artículo 6, debiéndose presentar la preceptiva justificación a la empresa mediante entrega de la copia de las facturas por parte del trabajador afectado.

Artículo 34. Anticipos.

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este convenio podrán solicitar un anticipo por el importe del 90 % del salario mensual, reintegrable sin interés a partir del mes siguiente al que se conceda.

La devolución de estas cantidades por parte de los beneficiarios, se efectuará en un plazo no superior a doce meses, no pudiendo solicitar otro nuevo anticipo hasta que transcurra un mínimo de tres meses.

Artículo 35. Jubilación voluntaria y anticipada.

De acuerdo con lo dispuesto en el RD 1194/85 de 17 de julio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a la que el mismo se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles.

Capítulo VI. Derechos de representación sindical.

Artículo 36. Cuotas sindicales.

La empresa, previa solicitud por escrito, descontará la cuota sindical de la nómina de aquellos trabajadores que lo deseen.

Artículo 37. Horas sindicales.

Anualmente, previa notificación a la empresa, se podrán acumular mensualmente las horas sindicales en algún miembro del comité de empresa o delegado sindical. Así mismo, se podrán acumular las horas sindicales de cada miembro del comité o delegado sindical, para su liberación sin pérdida de retribución alguna para dedicarse al trabajo sindical tanto en la empresa como en el sindicato al que pertenezca; entendiéndose esta situación como excedencia especial, y teniendo derecho el trabajador excedente a reincorporarse al trabajo en su puesto habitual

con un preaviso de 15 días.

Artículo 38. Altas y bajas en la empresa.

Se facilitará al representante de personal el modelo de los contratos de trabajo que se usen en la empresa.

A cada trabajador se le entregará copia de su contrato de trabajo.

Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la empresa se compromete a comunicárselo al representante de los/as trabajadores/as, indicando apellidos, nombre y categoría profesional del nuevo trabajador, así como el tipo de contrato efectuado.

El/a trabajador/a que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo con una antelación de 7 días, este plazo será de 15 días para el personal administrativo, y de un mes para el personal titulado.

Artículo 39. Derecho de información.

La empresa facilitará al Delegado de personal, y a las Secciones Sindicales legalmente establecidas, la información reflejada con carácter general en el artículo 64 del Estatuto de los/as trabajadores/as, referida al centro de trabajo.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 40. Faltas y sanciones.

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de trabajadores y empresa.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos correspondientes del Convenio General del Sector.

Capítulo VIII. Subrogación del personal.

Artículo 41. Subrogación del personal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga una sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/as trabajadores/as de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a desarrollar el

servicio respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en contrata con una antigüedad mínima en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
2. Los/as trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos o descanso maternal.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados en el punto segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Disposición adicional.

El personal de la plantilla tendrá derecho a la promoción en el puesto de trabajo. Por ello, en igualdad de condiciones, todo el personal tendrá derecho a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta que se produzcan en la empresa.

Todas las vacantes que necesiten ser cubiertas por necesidades del servicio se realizarán mediante promoción interna con el personal de plantilla, utilizando los siguientes criterios:

- Requisitos de titulación, permisos, etc., necesarios para el desempeño de la categoría que se pretenda ocupar.
- Mayor antigüedad en la empresa
- Realización de las pruebas prácticas que se determinen, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, según el puesto a cubrir.

La vacante ocasionada como consecuencia de la promoción de algún trabajador y que necesite ser cubierta por necesidades del servicio, se realizará mediante contratación de personal externo a la plantilla.

Sólo en el caso de no ser posible la cobertura de las referidas vacantes de categoría superior por personal de la plantilla se llevará a cabo la contratación de personal externo.



UTE PULPI – TABLA SALARIAL 2010 – COEFICIENTE 1,008 – (COEFICIENTE AÑO 2009)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MTO. VEST.	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	974,54	194,91		105,90	16,95	97,77		1.390,07	1.390,07	1.390,07	1.390,07	20.728,17
CONDUCTOR DÍA	832,64	166,53		105,90	16,95	50,26		1.172,27	1.172,27	1.172,27	1.172,27	17.461,25
CONDUCTOR NOCHE	832,64	166,53		105,90	16,95	50,26	208,16	1.172,27	1.172,27	1.172,27	1.380,43	19.959,17
PEÓN ESP. DÍA	815,53	163,11		105,90	16,95	44,53		1.146,02	1.146,02	1.146,02	1.146,02	17.067,48
PEÓN ESP. NOCHE	815,53	163,11		105,90	16,95	44,53	203,88	1.146,02	1.146,02	1.146,02	1.349,90	19.514,05
PEÓN DÍA	798,42	159,58		105,90	16,95	38,80		1.119,77	1.119,77	1.119,77	1.119,77	16.673,65
PEÓN NOCHE	798,42	159,58		105,90	16,95	38,80	199,61	1.119,77	1.119,77	1.119,77	1.319,37	19.068,92
AUX ADM.TVO.	786,23		135,51	105,90	16,95	34,72		1.080,31	1.080,31	1.080,31	1.080,31	16.081,73
TOTAL	12	12	12	11	11	12	12	1	1	1		

UTE PULPI – TABLA SALARIAL 2011 – COEFICIENTE 1,030 – (COEFICIENTE AÑO 2010)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MTO. VEST.	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	1003,77	200,75		109,08	17,46	100,70		1.431,77	1.431,77	1.431,77	1.431,77	21.350,02
CONDUCTOR DÍA	857,61	171,52		109,08	17,46	51,76		1.207,44	1.207,44	1.207,44	1.207,44	17.985,10
CONDUCTOR NOCHE	857,61	171,52		109,08	17,46	51,76	214,40	1.207,44	1.207,44	1.207,44	1.421,85	20.557,95
PEÓN ESP. DÍA	840,00	168,00		109,08	17,46	45,87		1.180,40	1.180,40	1.180,40	1.180,40	17.579,48
PEÓN ESP. NOCHE	840,00	168,00		109,08	17,46	45,87	210,00	1.180,40	1.180,40	1.180,40	1.390,40	20.099,47
PEÓN DÍA	822,38	164,48		109,08	17,46	39,97		1.153,36	1.153,36	1.153,36	1.153,36	17.173,86
PEÓN NOCHE	822,38	164,48		109,08	17,46	39,97	205,59	1.153,36	1.153,36	1.153,36	1.356,95	19.640,99
AUX ADM.TVO.	809,81		140,60	109,08	17,46	35,76		1.112,71	1.112,71	1.112,71	1.112,71	16.564,18
TOTAL	12	12	12	11	11	12	12	1	1	1		

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE UTE PULPI

En Pulpí, a 7 de junio de 2011.

Asisten:

Por la empresa;

D. Francisco P. Díaz Sánchez

Por la parte social, representante de UGT:

D. José Milagro Esteban Galera (Delegado de personal) D, Francisco Emilio Sánchez Cantón (asesor UGT)

Se reúnen los asistentes relacionados, como representación mayoritaria de ambas

partes de la Comisión negociadora del reseñado Convenio Colectivo, siendo las 12:30 horas del día señalado, con el siguiente orden del día:

Primero. Antecedentes.

Se ha recibido comunicación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en relación al registro y publicación del Convenio de UTE PULPÍ (Expediente 0480180001/2011 de fecha 31/05/2011), por la que requiere la subsanación del artículo 31, así como las recomendaciones de:

- La mención expresa de la intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares como causa determinante del derecho a permiso
- La regularización del derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta cuando las mismas coincidan con alguna de las situaciones descritas en el Art. 38.3 del ETS aunque se haya terminado el año natural al que correspondan,
- La inclusión de la perspectiva de género en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo.
- La regulación de los derechos so ció- laborales de las víctimas de violencia de género.

Con la indicación expresa en un plazo de 10 días para tal subsanación, y en caso de no hacerlo, tener por desistida la petición de registro y publicación.

Segundo. Acuerdo de subsanación.

En virtud de los antecedentes expuestos, y al objeto de dar cumplimiento a la subsanación requerida, las partes acuerdan una nueva redacción del artículo 31 en los términos señalados en el requerimiento de la Consejería de Empleo resultando la siguiente redacción:

Artículo 31. Excedencias.

El/a trabajador/a con más de 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 cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Así mismo, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste,, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho

a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer

este derecho.

En caso de excedencia voluntaria el/a trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que se produjera en la empresa. El/a trabajador/a solicitará a la empresa con dos meses de antelación su intención de reincorporarse a la misma. En caso de que deje transcurrir el plazo señalado, perderá automáticamente su derecho preferente al reingreso.

En caso de excedencia por cuidado de hijos o familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el 1º año de los mismos.

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

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del/a trabajador/a y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá el mismo, salvo pacto en contrario.

Tercero. Compromiso.

Asimismo, las partes negociadora manifiestan, para futuras negociaciones» su compromiso de seguir las recomendaciones sobre el uso del lenguaje señaladas en el citado escrito de subsanación,

Cuarto. Inscripción registro.

Las partes aprueban, por unanimidad, designar a Dña. Carmen García Sánchez con D.N.I. 27.521.374- B para que realice las funciones de inscripción en el Registro de Convenios,

En prueba de conformidad, firman los asistentes en lugar y fecha indicados.