

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2012-2013 DE LA EMPRESA U.T.E. PULPÍ. - LIMPIEZA DE VIARIA Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE PULPÍ

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2012-2013 de la empresa U.T.E. PULPÍ. - LIMPIEZA DE VIARIA Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE PULPÍ, Código Convenio 04001911012008, suscrito con fecha 12 de noviembre de 2012 entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, 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. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivo 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, 2 de diciembre de 2012.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,
Adriana Valverde Tamayo.

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 2012

hasta el 31 de Diciembre de 2013. 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 2012.

Artículo 3. Denuncia

La denuncia del convenio deberá ser formulada con, al menos, dos meses de antelación a la fecha en que, finaliza el período de vigencia. Manteniéndose mientras tanto en vigor hasta la aplicación del convenio siguiente que lo sustituya en su totalidad.

De no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes el presente convenio se prorrogará por periodos anuales.

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.
- El desarrollo de funciones de adaptación, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

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 2012
Conductor	70,00 €
Peón Especialista	70,00 €
Peón	70,00 €

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/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 2012
Conductor	9,28 €
Peón Especialista	9,08 €
Peón	8,88 €

Artículo 18. Incrementos Salariales

Para el año 2012 se abonarán los importes fijados en la tabla salarial del Anexo I, con carácter retroactivo del 1 de Enero de 2.012.

El incremento salarial para el año 2013 será el correspondiente al IPC Real del año 2.012 que se abonará con carácter retroactivo del 1 de Enero de 2.013.

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. Clasificación Profesional

Se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su capítulo V.

Artículo 21. 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 22. 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. Para el año 2013 las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y dos días 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 23. 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 24. 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.
- Tres días de libre disposición a lo largo del año. El disfrute de estos días se realizará previa comunicación al Delegado 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.
- 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 25. 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 26. 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 33. 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 34. Fondo de Acción Social

El fondo de acción social global para toda la plantilla se distribuirá en dos grupos:

- a) Ayuda por Estudios, 200 € anuales para toda la plantilla
- b) Ayuda por Ortodoncias, Gafas, Prótesis, etc. No cubiertas por la Seguridad Social, 500 € 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 35. 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 36. 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 37. Cuotas Sindicales

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

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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.

PULPI TABLA SALARIAL 2012												
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS MTO.VEST.	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	SALARIO MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	SALARIO AÑO
ENCARGADO	1.003,77	200,75	0,00	109,08	17,46	100,70		1.431,76	1.431,77	1.431,77	1.431,77	21.350,02
CONDUCTOR DÍA	857,61	171,52	0,00	109,08	17,46	51,76		1.207,43	1.207,44	1.207,44	1.207,44	17.985,10
CONDUCTOR NOCHE	857,61	171,52	0,00	109,08	17,46	51,76	214,40	1.421,83	1.207,44	1.207,44	1.207,44	20.557,95
PEÓN ESP.DÍA	840,00	168,00	0,00	109,08	17,46	45,87		1.180,41	1.180,40	1.180,40	1.180,40	17.579,48
PEÓN ESP.NOCH	840,00	168,00	0,00	109,08	17,46	45,87	210,00	1.390,41	1.180,40	1.180,40	1.180,40	20.099,47
PEÓN DÍA	822,38	164,48	0,00	109,08	17,46	39,97		1.153,37	1.153,36	1.153,36	1.153,36	17.173,86
PEÓN NOCHE	822,38	164,48	0,00	109,08	17,46	39,97	205,59	1.358,96	1.153,36	1.153,36	1.153,36	19.640,99
AUX. ADMIVO.	809,81	0,00	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		