

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PUBLICA GESTION DE SERVICIOS PUBLICOS DE HUERCAL- OVERA SL.**

VISTO el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2005 a 2007 de la EMPRESA PUBLICA DE GESTION DE SERVICIOS PUBLICOS DE HUERCAL OVERA S.L., expediente 0171, código 0401752, suscrito con fecha 8 de febrero de 2005, de una parte en representación de la empresa su dirección, y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y UGT, en representación 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

### **Acuerda.**

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Almería, 2 de marzo de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PUBLICA GESTION DE SERVICIOS PUBLICOS DE HUERCAL-OVERA SL.**

### **Título primero. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la Empresa Gestión de Servicios Públicos de Huércal - Overa, SL.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Por el presente Convenio se regirá todo el personal al servicio de la Empresa al que sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo a dicho personal los derechos reconocidos en el presente Convenio



### **Artículo 3. Ámbito Territorial.**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito funcional.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente convenio, que se pacta por tres años, desde el 1º de Enero de 2005 al 31 de Diciembre de 2007, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), surtiendo los efectos económicos a partir de 1º enero de 2005.

### **Artículo 5. Denuncia del Convenio.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se prorrogará por periodos anuales si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con al menos, dos meses de antelación al final de cada año. Como quiera que le sirve de base de referencia el Convenio Provincial de Empresas de Limpieza y Locales, vigente en la actualidad (B.O.P: nº 244, de 23/12/2002), se entenderán recogidas en este convenio, las estipulaciones que se mejoren en aquel cuando sea revisado o prorrogado.

De acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mismo precepto legal, denunciado el Convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

En caso de no haber denuncia por ninguna de las partes, la vigencia del Convenio se prorroga tácitamente por un año más con un incremento según lo establecido en el Artículo 20 del presente convenio, hasta el 31 de diciembre de 2007.

### **Artículo 6. Comisión paritaria y de resolución de conflictos.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por tres miembros por parte de la Dirección de la Empresa y otros tres por parte de los Representantes de los Trabajadores, de los que, al menos, uno por cada parte habrá sido miembro de la Mesa Negociadora de dicho Convenio.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro de las normas legales.

La Comisión se reunirá, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y

tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección de la Empresa las resoluciones que estime convenientes.

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos se dilucidarán a través de la Comisión Paritaria; las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

Los conflictos relativos a las materias derivadas de las relaciones de trabajo, tendrán un primer tratamiento preventivo por el cual los Representantes de los Trabajadores comunicarán las dificultades surgidas a la Dirección de la Empresa para que trate de eliminarlas con la mayor brevedad.

## **Título segundo. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las mejoras del presente convenio respetarán las que, con superación de estas, tenga pactadas individualmente la Empresa con sus trabajadores.

### **Artículo 8. Competencia.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad permanente de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando en todo caso las normas y orientaciones del convenio vigente.

### **Artículo 9. Objeto.**

La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del Servicio Público encomendado.

Se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, serán potenciadas por estos, al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes.

### **Artículo 10. Rendimiento.**

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de



sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

### **Artículo 11. Jornada Laboral Anual.**

Como jornada laboral anual, partiendo de la idea de tender a una reducción progresiva de la misma, se establece la siguiente por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio:

Año 2005.... 1.687,5 horas de trabajo efectivo, que son la proyección en cómputo anual de la jornada legal máxima de 37,5 horas trabajo efectivo a la semana.

Año 2006 y sucesivos.... 1.575 horas de trabajo efectivo, que son la proyección en cómputo anual de la jornada legal máxima de 35 horas trabajo efectivo a la semana.

### **Artículo 12. Horario de trabajo.**

El horario de trabajo, será de SIETE HORAS diarias, de 8 a 15 horas, en jornada de Lunes a Viernes, y un día a la semana (normalmente el lunes) se trabajará por la tarde o bien el sábado por la mañana, las horas que sean precisas para completar la jornada semanal prevista en el artículo 11 para cada año de vigencia del presente Convenio, verificándose, en todo caso, el cómputo de horas anuales, previstas, para todos los trabajadores, excepto en los puestos que requieran un horario especial (limpieza viaria, Pabellón, Colegios Públicos, etc...) que se adaptarán a las necesidades del Centro de Trabajo.

Dadas las características de servicio público de primera necesidad, la Empresa podrá establecer régimen de turnos, para los cuales se establece un horario máximo de OCHO HORAS, por turno y día, en la jornada semanal que corresponda, según lo previsto en el artículo 11 del presente convenio, verificándose, en este caso, el cómputo de horas anuales establecido en el Artículo anterior.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe inmediato del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente.

No obstante, pese a lo anterior, deberá aportar, a su jefe inmediato, justificante de haber acudido al facultativo, si así lo ha hecho, aunque no le haya dado la baja, o de cualquier otra razón que justifique su ausencia.

Con el fin de que los trabajadores a los que se establezca régimen de turno, conozcan con la suficiente antelación su horario de trabajo, la Empresa elaborará



un cuadrante de turnos anuales que se expondrá en los tablones de anuncios, al menos un mes antes de su entrada en vigor. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Jefe del Área o de la Dirección en su caso.

Los citados cambios que se puedan producir a consecuencia de este último párrafo deben de ser negociados con el Comité de Empresa.

Todos los trabajadores de esta Empresa dispondrán de 30 minutos diarios para desayunar o merendar los cuales se consideraran de trabajo efectivo realizado.

### **Artículo 13. Prolongación de Jornada.**

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la Jornada Laboral. No obstante, dado el carácter del servicio público que desempeña la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas, que por su naturaleza sean inaplazables a juicio del responsable del servicio en ese momento, y que no permitan la suspensión del trabajo al termino de la Jornada Laboral, el personal deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o pueda ser sustituido por otro empleado.

Si la prolongación superase en dos horas la Jornada Ordinaria, la Empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afecto, para lo cual tendrá media hora en el lugar de trabajo o en las proximidades.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por el Responsable del Servicio en ese momento.

### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias, si es en horario diurno a 7,25 € y si es en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas) o en día festivo a 9,10 €; y en caso de compensación por tiempo de descanso, a razón de 1 hora y 45 minutos por hora trabajada en horario diurno y dos horas en horario nocturno o día festivo.

El número anual de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los Trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación



de empleo, las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable.

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta la Empresa, el personal deberá realizar las horas extraordinarias precisas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías u otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

A los efectos del incremento de la cotización adicional por horas extraordinarias, de acuerdo con la normativa vigente, en cada periodo mensual se tendrán en cuenta las que sean de carácter estructural.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites marcados anteriormente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

#### **Artículo 15. Días Festivos.**

Los trabajadores de esta Empresa, disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los catorce días festivos aprobados como tales por la Comunidad Autónoma, de acuerdo con el ART. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los dos días de fiestas locales, incluidos en el anterior cómputo, serán disfrutados en razón de los que correspondan al Municipio donde tiene su sede social la Empresa independientemente del municipio de residencia de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que por circunstancia de su puesto de trabajo, sistema de turnos, o necesidades del servicio no pudieran disponer de los días festivos, disfrutarán los mismos en otros a señalar de común acuerdo entre la Empresa y sus empleados, haciéndolos coincidir con un día anterior o posterior a cualquier otro descanso. Todo día festivo que no se haya podido descansar será compensado por dos días laborales, siempre que no se haya abonado como horas extraordinarias.

#### **Artículo 16. Clasificación Profesional.**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión que realizará un estudio en profundidad sobre la Clasificación Funcional de todo el personal de la empresa. Los acuerdos elaborados por esta comisión servirán de base de trabajo para una nueva clasificación de todo el personal y serán incorporados en la categoría correspondiente durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, del 1º de Enero del 2005 al 31 de Diciembre de 2007.







Esta Comisión estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa. A la misma pueden ser llamados para su consulta todas aquellas personas que puedan ser de interés para el trabajo a realizar. La constitución y puesta en marcha de la misma se realizará durante la vigencia del presente convenio.

#### 16.1. Promociones Internas.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional y organizará cursos de formación a tal fin.

La Empresa evaluará, informando a los representantes sindicales a la hora de cubrir estos puestos, la formación de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno, dicho personal se encontrará capacitado y reunirá los requisitos de aptitud, y en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes exigidos o deseables por la misma para dicho puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, que reúna los requisitos, en cuanto a, conocimientos, habilidades y actitudes adecuados al puesto de trabajo.

De esta forma durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá a promocionar, en la medida que presupuestariamente sea posible a los trabajadores de los que actualmente forman parte de la plantilla, por parte de la Dirección, acoplándolos según las tablas de categorías de este convenio, en función de las necesidades de la Empresa.

#### **Artículo 17. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutara anualmente un mes o treinta días naturales de vacaciones retribuidas, siempre que acredite un año de antigüedad en la Empresa. No pudiendo coincidir la fecha de inicio de su disfrute con sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso, en su primer año, serán prorrateables a razón de dos días y medio por mes, de servicios prestados.

A petición justificada del empleado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, o de la Dirección de la Empresa, las vacaciones podrán fraccionarse por periodos, que en ningún caso serán inferiores a quince días.

El periodo de disfrute vacacional será, preferentemente, el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de sus vacaciones en el



plazo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo. La Dirección, a propuesta de los Jefes de Área, concretará las fechas de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de las peticiones de los empleados. El plan de vacaciones será negociado y pactado con los representantes de los trabajadores para su aprobación se expondrá en los tablones de anuncios antes del día 30 de Abril de cada año.

Cuando coincidan dos o más empleados en las mismas fechas de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que ya hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

Cuando el periodo de vacaciones se superponga con una baja médica, las vacaciones quedarán aplazadas durante el tiempo que dure la baja procediéndose a la reprogramación de las mismas cuando se produzca el alta médica, de no poder ser así, se negociara entre Empresa y Comité de Empresa la fecha más indicada para la continuación de esta.

Las retribuciones correspondientes al periodo de vacaciones están constituidas por el salario base y la antigüedad consolidada en su caso.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural. En caso de baja definitiva del trabajador

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutaran dentro de cada año natural. En caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente, en proporción al periodo trabajado. Igualmente el trabajador que cause baja una vez disfrutado los días de vacaciones y antes del 31 de Diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes al exceso de vacaciones disfrutadas.

## **Artículo 18. Excedencias, Licencias y Permisos.**

### 18.1. Excedencias.

Para todo lo referente a las Excedencias y Licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo preceptuado en el ART. 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### 18.2. Permisos.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales en concepto de Permisos retribuidos, entendiéndose por días laborales de lunes a viernes.

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.







2) 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, persona con la que se conviva habitualmente o hijos. Por muerte de ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticas dos días naturales y cuatro si fuese en otra provincia.

Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

3) 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, o 5 días naturales si el alumbramiento es fuera de la provincia.

4) 3 días naturales si es en la misma provincia y cinco días si es fuera, por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste, en una normativa legal o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

6) Por Asuntos propios los siguientes según el año de vigencia del presente Convenio:

Año 2005..... 2 días de asuntos propios.

Año 2006 y sucesivos..... 3 días de asuntos propios.

Para hacer uso de la licencia el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 48 horas.

La Dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los periodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones.

Así mismo, la dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda del 15 % de la plantilla del centro de trabajo.

7) Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica siempre que justifique documentalmente la asistencia a la misma.

8) Por matrimonio de hijos/as, un día natural.

9) Por traslado de domicilio un día si es en la misma localidad y dos días si es fuera de dicha localidad.



El exceso de los días empleados por los trabajadores en cualquiera de los casos anteriores serán recuperables.

### 18.3. Licencia para exámenes.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a los exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa comunicación, de la fecha y hora de los mismos y posterior justificación de haber acudido a la convocatoria con un máximo de diez días al año.

Si el trabajador está matriculado en un curso completo, podrá solicitar, hasta un máximo de cinco días durante el curso, del disfrute de la jornada anterior a la fecha del examen.

## **Título tercero. Régimen económico.**

### **Artículo 19. Remuneraciones.**

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con el se obtiene en la estructura de las retribuciones se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán por salarios fijados por día, y conforme a la jornada establecida en el Título Segundo.

Los impuestos y cargas sociales actuales o futuras, serán satisfechos por quienes correspondan de acuerdo con la ley.

Los importes de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades íntegras y se actualizarán con el IPC anual real.

#### 19.1. Conceptos retributivos:

##### 19.1.1. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por categoría profesional y cuyos importes figuran en las tablas contenidas en el Anexo I.

##### 19.1.2. Premio de Antigüedad.

Los trabajadores, fijos, afectados por este Convenio devengarán aumentos periódicos por cada 3 años de servicio, según lo establecido en la tabla anexa a este convenio y en función de las categorías respectivas.



### 19.1.3. Plus de transporte.

La cantidad a percibir por cada una de las categorías, siempre que el trabajador esté contratado a jornada completa, viene fijada en las tablas del Convenio y Acuerdo de la Comisión Paritaria mencionados anteriormente y que sirven de base a este.

### 19.1.4. Incentivos y Productividad.

La empresa podrá establecer cantidades a percibir por los trabajadores de la misma en concepto de incentivos y/o productividad, en función del desempeño individual de un trabajador en su puesto de trabajo, en función de los resultados obtenidos por el equipo o bien por la participación, individual o del equipo, en programas o actuaciones concretas que incremente el rendimiento de la misma o supongan la asunción de tareas adicionales al puesto de trabajo.

## **Artículo 20. Actualización salarial.**

Queda establecido, como norma general, lo siguiente:

1. Una subida lineal de 30 € mensuales en el Salario base para el año 2.005 + el IPC Anual.
2. Una subida lineal de 25 € mensuales en el Salario base para el año 2.006 + el IPC Anual.
3. Una subida lineal de 25 € mensuales en el Salario base para el año 2.007 + el IPC Anual.

### 20.1. Revisiones salariales.

La actualización afectará a los conceptos retributivos: sueldo base, antigüedad, horas extras y los siguientes pluses: complemento de nocturnidad, plus de toxicidad, peligrosidad y especial penosidad, pero no afectará a los incentivos que se fijen o fijen en función de la productividad, rendimiento personal, que cada trabajador obtenga en su puesto de trabajo.

## **Artículo 21. Forma de pago.**

El pago de las remuneraciones se efectuara por meses vencidos mediante transferencia a la entidad bancaria que determine el empleado.

## **Artículo 22. Complementos salariales.**

### 22.1. Complemento de Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio, percibirá tres gratificaciones

extraordinarias, consistentes en el abono de treinta días de Salario Base en la DE BENEFICIOS y en el abono de treinta días de Salario Base mas Premio de Antigüedad en la de NAVIDAD Y DE VERANO. Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15 de los meses de Julio y Diciembre. Así mismo la paga de beneficios está prorrateada en las nominas mensuales Los trabajadores que no tuvieran un año de Antigüedad en la Empresa, en el momento de percibir cada una de estas gratificaciones extraordinarias, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

#### 22.2. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario base mensual fijado para cada categoría en este Convenio.

#### 22.3. Complemento por trabajo en días de Navidad.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar los días 25 de Diciembre, 1 de Enero, y las noches del 24 y 31 de diciembre, percibirán de 120 € por la jornada completa (8 horas) o la parte proporcional al tiempo trabajado.

#### 22.4. Plus de Toxicidad peligrosidad y excepcional Penosidad.

Se establece un plus de .toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad, del 20 % del salario base para los trabajadores de la Empresa de Gestión de Servicios Públicos.

Este plus se percibirá durante los doce meses de año.

#### 22.5. Dietas.

Se abonará la cantidad de 9,31 Euros dieta para compensar los gastos de comida o cena enumerados en el Artículo 13.

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del término municipal de Huércal - Overa, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria de:

- a) Cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio: 9,31 Euros.
- b) Si efectúan las dos comidas principales: 19,40 Euros
- c) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 32,60 Euros

Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a tres meses.

#### **Titulo cuarto. Régimen asistencial.**

##### **Artículo 23. Ayudas asistenciales.**

###### 23.1. Contratación de disminuidos físicos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

###### 23.2. Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobada por informe de Servicio Medico competente y Representantes de los Trabajadores, la Dirección lo acoplará a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

###### 23.3. Formación Profesional

La Empresa, en función de sus necesidades, promocionara la formación profesional adecuada en cada momento y lugar de cara a cubrir las necesidades de la misma y las legítimas aspiraciones de sus trabajadores, organizando, cursos de formación, información, reciclaje, etc., para mejora del servicio, así como previsión de aumento en categoría de sus trabajadores, teniendo cada trabajador 40 horas anuales y retribuidas para la asistencia a cursos de formación que no sean impartidos o promocionados por la empresa

###### 23.4. Anticipos a los Trabajadores.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

No se podrán disfrutar de dos anticipos simultáneamente.

##### **Artículo 24. Maternidad.**

Según lo establecido en la legislación vigente al respecto.

##### **Artículo 25. Complemento a la incapacidad Temporal.**

1º) En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

- el 85% del salario base más la antigüedad consolidada en su caso, en el periodo comprendido entre el 4º y 7º día ambos inclusive.

- El 92 % del salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, en el periodo comprendido entre el 8º y 20º días ambos inclusive.

- El 100 % del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 21º de la baja.

En estos supuestos, la empresa abonará a los trabajadores afectados, el cincuenta por ciento del salario base más la antigüedad, durante los tres primeros días de dicha situación.

2º) Cuando la situación obedezca a supuesto de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad consolidada y la parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente laboral.

### **Artículo 26. Seguros.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio están cubiertos por una Póliza de seguro de las siguientes características:

\* Muerte por accidente de trabajo: 12.000 €

\* Invalidez permanente absoluta: 12.000 €

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la Empresa contratará y dispondrá de un seguro médico privado para todos los trabajadores de esta, que existe actualmente.

### **Artículo 27. Ropa de Trabajo.**

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anuales a principios de cada año o al ingreso del trabajador en su caso.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores, a los que se suministre vestuario, no podrán usar otra ropa de trabajo distinta a la suministrada.

### **Artículo 28. Locomoción.**

Los desplazamientos que el personal verifique en vehículos de su propiedad para la realización de gestiones encomendadas por la Empresa, serán compensados por esta a razón de 0.17 €/Kilómetro. El personal acepta conducir vehículos de



propiedad de la Empresa, o en su defecto, si no los hubiera disponibles en ese momento y lugar, el suyo propio previo acuerdo de ambas partes, excepto en los casos de extrema gravedad o clara emergencia, indicada por el Responsable del Servicio en ese momento, para la realización de los desplazamientos que exijan el desempeño de sus cometidos propios, con independencia de su categoría profesional, siempre que disponga del carné habilitante para la conducción del vehículo de que se trate.

#### 28.1. Seguro del Permiso de Conducción.

Teniendo en cuenta la obligación que tienen los trabajadores de conducir los vehículos de la empresa para el desarrollo normal de su trabajo, la empresa se obliga a contratar una póliza de seguros que cubra el riesgo de retirada del permiso de conducir vehículos a todos los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa y durante el desarrollo de su trabajo en la misma.

#### **Artículo 29. Asistencia Jurídica.**

La Empresa garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, siempre que el servicio haya sido realizado según las instrucciones de la empresa y con la diligencia debida y no con negligencia o cualquier otro tipo de intencionalidad no deseada por la empresa, bien por Letrado de la Empresa o por otro Letrado especialista en la materia.

En cualquier caso, los gastos a consecuencia de dichas actuaciones serán por cuenta de la Empresa. El tiempo que el trabajador emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas, en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### **Titulo quinto. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### **Artículo 30. Principios Generales.**

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la Seguridad y Salud de los trabajadores, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estas. A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud. Conforme a lo establecido en el Artículo 22 de la LPRL,



se garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, mediante reconocimientos médicos anuales.

b) Protección de la maternidad. De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y periodo de lactancia.

Dichas medidas se llevaran a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formada por un representante de cada Central Sindical con representación en la empresa y un representante de la misma, que tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Título sexto. Representación laboral.**

#### **Artículo 31. Legitimación.**

La representación del conjunto de los trabajadores ante la Empresa, quedará asumida por los Delegados de Personal como órgano representativo de los mismos, que ostentar á la capacidad negociadora.

#### **Artículo 32. Información.**

La Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, intercambiarán información según el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 33. Locales de reunión y Subvención.**

33.1. La Dirección de la Empresa habilitará un local para las reuniones de los Representantes de los Trabajadores, la cual dispondrá mobiliario adecuado y equipos de oficina así como de teléfono y fax.

#### **Artículo 34. Asamblea.**

Los trabajadores tendrán el derecho de reunirse en Asamblea en los locales de la Empresa fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% del total de la plantilla.

Quienes convoquen la Asamblea, comunicaran a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 24 horas, indicando fecha y hora de celebración, quedando a mutuo acuerdo por parte de los convocantes y de la Dirección de la empresa, la autorización de asistencia de personal ajeno a la Empresa.



### **Artículo 35. Actividad social.**

La Dirección de la Empresa colaborará con los Delegados de Personal o Secciones Sindicales a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todos los trabajadores.

### **Artículo 36. Garantías de los Delegados de Personal.**

Las garantías de los delegados sindicales se establecerán de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

### **Artículo 37. Cláusulas de garantía.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la empresa con sus trabajadores al entrar en vigor el presente convenio, ya sean económicas o de condiciones de trabajo mejorándose aquellas que el presente convenio establezca, y que deben de ser de conocimiento general de todos los trabajadores.

#### **37.1. Absorción de mejoras legales.**

Se entienden absorbidas en el convenio todas aquellas mejoras que se encuentren en vigor a la fecha del mismo, incluyéndose por tanto las que con posterioridad a esta fecha, de firma del convenio, se puedan legislar y supongan mejoras para el personal.

### **Artículo 38. Cambio de titularidad de la Empresa.**

Cuando la actividad de uno o varios o todos los centros de trabajo, incluidos oficinas, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión etc., o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, esta vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de GESTIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS DE HUERCAL OVERA, respetándoles y conservándoles en su integridad, con carácter personal e irrenunciable su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en el presente convenio, pactos de Empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para acogerse a este beneficio que los trabajadores del centro o centros que se absorban, lleven prestando su servicio en la empresa al menos tres meses antes de la fecha de Absorción o Subrogación.

### **Artículo 39. Publicación del texto del Convenio.**

La Empresa se compromete a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores el texto integro del presente Convenio Colectivo, así como la publicación en el BOP y



Andalucía

**Empresa Pública de Gestión de Servicios Públicos de Huércal-Overa, S.L.**

BOP , 13 de abril del 2005

Página 18 de 18

el remitirlo a Trabajo.

