

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA DE LAS LOCALIDADES DE MEDINA SIDONIA, VEJER DE LA FRONTERA, SAN JOSE DEL VALLE, ALCALA DE LOS GAZULES Y PATERNA DE RIVERA Y FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC)**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito Territorial y Funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria de las localidades de Medina Sidonia, Vejer de la Frontera, San José del Valle, Alcalá de los Gazules y Paterna de Rivera y a la empresa FCC.

Las actividades que comprenden el presente Convenio son todas las recogidas en el Pliego de Condiciones, que regula las condiciones entre la Mancomunidad de la Janda y la Empresa concesionaria.

#### **Artículo 2. Ambito Personal**

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial Anexa a este Convenio, así como a cuantos trabajadores puedan incorporarse a la empresa en los centros de trabajo de las localidades y actividades reguladas en el artículo anterior.

#### **Artículo 3. Ambito Temporal y Prorroga**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo al uno de Enero de dos mil doce, salvo en aquellos artículos que establezcan otra entrada en vigor.

Su duración será de cuatro años, por lo que alcanzará hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil quince.

El presente Convenio será prorrogable de año en año, de no existir denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

#### **Artículo 4. Absorción y Compensación. Condiciones Más Beneficiosas**

Las mejoras de este Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que se vinieran disfrutando por conceptos de idéntica naturaleza con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que sea el origen de su existencia.

La aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio lo será sin perjuicio del respeto íntegro de los derechos y condiciones más beneficiosas, adquiridas y



reconocidas en este convenio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 5. Comisión Paritaria**

### **5.1.- COMPOSICION.-**

La Comisión Paritaria, como Comisión Mixta, estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores y los asesores que las partes estimen oportuno.

### **5.2.- COMPETENCIA, PROCEDIMIENTO Y CONVOCATORIA.-**

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido al cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

No obstante, la Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación a la que legalmente tenga derecho para una mejor o más completa información del asunto a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.





### 5.3.- DOMICILIO DE LA COMISION PARITARIA.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en S/P de AA.DD. sito en Avda. Andalucía, nº 6 - 1ª planta 11008 Cádiz por CC.OO. y la de la empresa FCC, S.A. en C/ Ronda de Vigilancia s/n Zona Franca 11011 Cádiz.

### 5.4.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente lo de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresas afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## Capítulo II. Condiciones Económicas

### Artículo 6. Concepto de Retribuciones

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos con efecto 1 de octubre de 2012, permaneciendo de forma transitoria la anterior estructura salarial desde el 01 de enero de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012:

1.- Salario Base

2.- Complementos personales.

Son aquéllos que derivan de las condiciones personales del/de la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

a.- Complemento por antigüedad.

3.- Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su trabajo. Son de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva



prestación del trabajo en el puesto asignado:

b.- Complemento tóxico, penoso, peligroso.

c.- Complemento actividad.

d.- Complemento nocturnidad

e.- Complemento distancia ó transporte

f.- Complemento por festivo

g.- Servicios especiales

4.- Complementos por cantidad y calidad de trabajo

h. Complemento de Productividad

5.- Complemento vencimiento superior al mes

i. Pagas extraordinarias

6.- Complemento por vacaciones

### **Artículo 7. Salario Base**

El salario base se devengará por día natural, y el que corresponde a cada trabajador/a vendrá determinado por las cantidades recogidas en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 8. Antigüedad**

Complemento personal consistente en el porcentaje que sobre el salario base de convenio corresponda a cada trabajador, en función del tiempo de servicio prestado de conformidad con la siguiente escala:

A los 02 años el 05%

A los 04 años el 10%

A los 06 años el 15%

A los 11 años el 22%

A los 16 años el 29%

A los 21 años el 36%





A los 26 años el 43%

A los 31 años el 50%

A los 36 años el 57%

A los 41 años el 60%

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

### **Artículo 9. Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá, por día efectivamente trabajado, un complemento por este concepto cuantificado en un 20% sobre el salario base.

### **Artículo 10. Plus Actividad**

Este complemento vendrá determinado para cada categoría profesional por aplicación de las cantidades por día efectivo de trabajo recogidas en la tabla salarial anexa. Para la determinación de éstas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de trabajo.

### **Artículo 11. Complemento Nocturnidad**

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana que no haya sido contratado expresamente para un horario nocturno, percibirá un plus por este concepto equivalente al 30% del salario base de su categoría profesional.

Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno. Se abonará el plus completo por jornada efectivamente trabajada superior a 4 horas.

### **Artículo 12. Complemento de Distancia y Transporte**

Los/las trabajadores/as percibirán por día efectivo de trabajo la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para compensar los gastos de locomoción y desplazamiento diario, ocasionado por el desplazamiento desde su domicilio a los diferentes lugares de inicio del trabajo.

### **Artículo 13. Complemento Festivos**

Será de aplicación lo establecido en el artículo 18 y 20 del Convenio Colectivo.

### **Artículo 14. Servicios Especiales**



Será de aplicación lo establecido en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

Artículo 15. Complemento de Productividad.

Incentivo que se abona por día efectivo de trabajo en la cuantía establecida según la tabla salarial anexa.

Este incentivo compensa las posibles prolongaciones de jornada que en cómputo anual pudieran producirse en la realización del servicio habitual encomendado, aún prolongando la jornada laboral diaria si fuese preciso, dado el carácter público de inexcusable ejecución.

### **Artículo 16. Pagas Extraordinarias**

Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias con la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad, Paga de Beneficios y Paga de Octubre, cuya cuantía para cada una de las cuatro pagas (Verano, Navidad, Beneficios y Octubre) será la que se establece en la tabla salarial anexa, más 30 días de antigüedad por cada paga, abonándose todas ellas proporcionalmente por el tiempo trabajado.

Fecha de abono de las pagas extraordinarias:

- Paga de Verano: Coincidente con la nómina del mes de junio.
- Paga de Navidad: Coincidente con la nómina del mes de noviembre
- Paga de Beneficios: Coincidente con la nómina del mes de marzo.
- Paga de Octubre: Coincidente con la nómina de octubre

El período de devengo será de 1 de Enero a 30 de Junio la paga de Verano, de 01 de Julio a 31 de Diciembre la paga de Navidad, de 01 de enero a 31 de Diciembre del año anterior la paga de marzo y de 01 de octubre del año anterior a 01 de octubre del año siguiente la paga de octubre.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique el trabajador.

Los trabajadores que lo soliciten percibirán anticipos a cuenta de sus salarios hasta un máximo de 300 €, fijándose el día de pago en el 15 de cada mes.

### **Artículo 17. Horas Extraordinarias**

Se realizarán las horas extraordinarias que resulten necesarias, dentro de los límite que marca la legislación vigente, cuantificándose las mismas a razón de 12,50 € / hora.



Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas.

### **Artículo 18. Festividad Patronal, Festivos y Descansos Trabajados**

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres, día 3 de Noviembre, coincida en festivo y/o Domingo, se franqueará otro día de la semana toda la plantilla.

Si alguno de los 14 festivos anuales coincidiese en el descanso del personal el festivo se franqueará otro día de la semana siguiente.

Cuando coincidan dos festivos y/o festivo y domingo de forma consecutiva, y en el caso de que haya que trabajar, se trabajará uno de los dos días a jornada completa, a razón de 63,93 €/día además del salario base y plus de productividad, salvo para el personal contratado para trabajar esos días, que percibirán la retribución que por convenio correspondiese atendiendo a la proporción de jornada de trabajo.

El personal del servicio de día que voluntariamente realice el trabajo en domingo y/o festivo a jornada completa, se le abonará por día la cantidad de 63,93 €, además del salario base y plus productividad, salvo para el personal contratado para trabajar esos días, que percibirán la retribución que por convenio correspondiese atendiendo a la proporción de jornada de trabajo.

### **Artículo 19. Servicio de Mercadillo, Recogida de Muebles y Enseres, Desplazamientos al Taller**

Dado que estos servicios del personal se continúan realizando una vez finalizada la jornada laboral, se abonará a 12,94 €/ hora para todo el personal que los realice.

### **Artículo 20. Plus Especial de Ferias y Fiestas Patronales de las Localidades**

Coincidiendo con las ferias y fiestas patronales de las localidades, y como compensación al trabajo extraordinario que se genera en las mismas, se abonará, además de las retribuciones normales por ese día, la cantidad de 95,79 € por las ferias y 131,81 € por las fiestas patronales, salvo para el personal contratado para trabajar esos días, que percibirá la retribución que por convenio correspondiese, atendiendo a la proporción de jornada de trabajo.

### **Artículo 21. Plus Baldeo**

Se abonará al conductor y al peón de la cuba de baldeo la cantidad de 2,61 € por día efectivo de trabajo.



## Artículo 22. Revisión Salarial y Económica

Año 2012.- Congelación salarial de todos los conceptos económicos.

Año 2013.- Congelación salarial de todos los conceptos económicos.

Año 2014.- Incremento salarial vinculado al previsto en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, excluyendo las compensaciones salariales por pérdida de poder adquisitivo de reducciones de años anteriores de este colectivo.

Año 2015.- Incremento salarial vinculado al previsto en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, excluyendo las compensaciones salariales por pérdida de poder adquisitivo de reducciones de años anteriores de este colectivo.

## Capítulo III. Régimen de Trabajo

### Artículo 23. Jornada Laboral

A partir del 1 enero de 2012 la jornada de convenio queda establecida en 37 horas/ semanales de lunes a sábado. El servicio de domingos y festivos se realizará conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El tiempo de bocadillo será de veinte minutos, considerándose dicho tiempo como periodo efectivo de trabajo.

El personal de limpieza tomará un bocadillo desde las 10:00 horas a las 10:20 horas, el personal de recogida no tendrá una hora fija de bocadillo, sino que se tomará cuando las circunstancias de trabajo lo permitan.

Los horarios que a continuación se detallan estarán vigentes, salvo que por decisión del cliente se modificaran.

#### CUADRO HORARIO MEDINA SIDONIA

##### RECOGIDA DE BASURAS:

DE LUNES A SABADO:	DE 22'00 H A 4'10 H.(VERANO)
	DE 21.00 H A 3.10 H.(INVIERNO)
	DE 06.00 H A 12.10 H (DIURNA)
LIMPIEZA VIARIA:	
DE LUNES A SABADO:	
VERANO:	DE 6'00 H A 12'10 H.





INVIERNO:	DE 7'00 H A 13'10 H.
LAVACONTENEDORES:	
DE LUNES A SÁBADO:	DE 6'00 H A 12'10 H. ó DE 22,00 H A 4,10 H
CUADRO HORARIO PATERNA DE RIVERA	
RECOGIDA DE BASURAS	22:00 A 4:10
DE LUNES A SÁBADO	
LIMPIEZA VIARIA	6:00 A 12:10
DE LUNES A SÁBADO	
LAVACONTENEDORES	22:00 A 4:10
DE LUNES A SÁBADO	
CUADRO HORARIO SAN JOSE DEL VALLE	
RECOGIDA DE BASURAS	5:00 A 11:10
DE LUNES A SÁBADO	
LIMPIEZA VIARIA	
DE LUNES A SÁBADO	
LAVACONTENEDORES	6:00 A 12:10
DE LUNES A SÁBADO	
CUADRO HORARIO ALCALA DE LOS GAZULES	
RECOGIDA DE BASURAS	6:00 A 12:10
DE LUNES A SÁBADO	
LIMPIEZA VIARIA	7:00 A 13:10
DE LUNES A SÁBADO	
LAVACONTENEDORES	6:00 A 12:10
DE LUNES A SÁBADO	
CUADRO HORARIO DE VEJER DE LA FRONTERA	
RECOGIDA DE BASURAS:	
DE LUNES A SÁBADO:	
INVIERNO:	
* NOCHE	DE 21'30 H A 3'40 H
* DÍA	DE 07'00 H A 13'10 H
VERANO:	
* NOCHE	DE 21'30 H A 3'40 H
* DÍA	DE 06'00 H A 12'10 H
LIMPIEZA VIARIA:	
DE LUNES A SÁBADO:	
INVIERNO:	DE 7'30 H A 13'40 H
VERANO:	DE 6'30 H A 12'40 H

## Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales con efecto 1 de octubre de 2012, siendo retribuidas a razón de una cantidad diaria establecida en la tabla salarial, adicionando a esa cuantía el complemento de antigüedad sobre el salario base diario correspondiente al número total de días de vacaciones.

El tiempo hábil de disfrute será de forma consecutiva a los largo del año natural ó bien divididos en un máximo de dos períodos, a elección del trabajador, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.



Los trabajadores afectados por el presente convenio, dispondrán de un día más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad en la empresa, a disfrutar preferentemente los sábados, previo acuerdo entre las partes. Estos días también se retribuirán según tabla salarial anexa.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as en el último trimestre del año anterior, y se expondrá en los tablones de anuncios antes del 1 de noviembre, quedando en todo momento garantizada la prestación del servicio.

Las vacaciones no podrán iniciarse en festivo ó día inhábil, y finalizarán el día de incorporación al trabajo.

Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación, siempre y cuando coincidan en duración.

Si por ausencia del trabajador por cualquier supuesto de IT, no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones en el período asignado, disfrutará de las mismas a partir de su reincorporación al trabajo y siempre en el año natural.

## **Artículo 25. Licencias**

El personal de este Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, en la forma que se establece a continuación, coincidiendo con el hecho causante y debiendo entregar a la mayor brevedad posible los justificantes, excepto para la licencia de asuntos propios, siendo la retribución de las licencias el salario vacaciones:

- a) Matrimonio veinte días naturales.
- b) Matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad un día natural.
- c) Bautizo y Primera Comuni3n de hijos un día natural. En el supuesto de que ese día coincida con un domingo o festivo se trasladará dicha licencia al día anterior o posterior, a elección del trabajador.
- d) Nacimiento de hijos cuatro días laborales.
- e) Muerte de c3nyuge, padres, hijos y hermanos y nietos cuatro días laborales.
- f) 3 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalizaci3n o intervenci3n quir3rgica sin hospitalizaci3n que precise reposo domiciliario de padres, c3nyuges, suegros, hijos y hermanos, y para el resto de los familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.



g) Intervención quirúrgica de cónyuge e hijos que no tengan la consideración de grave un día laboral.

h) Dos días más cuando el desplazamiento sea de una distancia de hasta cien Kms. y siendo superior a ésta, se pactarán individualmente los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento, por enfermedad grave o muerte de hermanos, padres, hijos y cónyuge.

i) Un día para el desplazamiento a otra localidad en caso de enfermedad. Se solicitará

el justificante médico del especialista.

j) Traslado de domicilio habitual un día.

k) Asuntos propios 5 días no acumulables a períodos de vacaciones. En las localidades de Paterna, San José del Valle y Alcalá de los Gazules, no podrá coincidir más de un trabajador disfrutando de esta licencia, y en las localidades de Medina Sidonia y Vejer Fra. no podrán coincidir más de 2.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique.

## **Capítulo IV. Régimen de Empleo.**

### **Artículo 26. Igualdad Profesional**

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas laborales con el personal de su categoría profesional.

### **Artículo 27. Clasificación del Personal**

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades o el volumen de la Empresa no lo requieren.

Los trabajos de superior categoría se regirán por lo establecido en el presente convenio.



Los cometidos de cada, categoría u oficio, indican las funciones a realizar, teniendo los trabajadores la obligación de ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría profesional.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo y atendiendo a su permanencia en la empresa, se clasificará como fijo, eventual e interino y duración determinada.

El personal fijo es el que precisa la empresa de modo permanente para realizar el trabajo normal.

Personal eventual es el que se contrata por circunstancias especiales de la producción.

El personal interino es el que se contrata para sustituir a los trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 28. Grupos Profesionales**

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

Grupos de mandos intermedios.

Grupos de Administrativos.

Grupos de operarios.

Definición de Grupo y de Categorías Profesionales.-

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado General.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona.

Encargado de segunda o Capataz.

Encargado o Maestro de Taller.





Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado de segunda o Capataz: El trabajador que a las órdenes de un Encargado genera, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Encargado Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que deber utilizar.

Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de Segunda.

Auxiliar Administrativo.

Jefe Administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.



Oficial Administrativo de primera: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial Administrativo de Segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor. Peón especializado. Peón. Oficial primera de Taller. Oficial segunda de Taller.

Oficial tercera de Taller. Vigilante o Guarda. Limpiador/a.

Conductor: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón Especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Oficial primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.





Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico – práctico de oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico – práctico para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los Oficiales de segunda.

Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

Limpiador/a: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

#### Adaptación y reclasificación profesional

Se modifican las categorías detalladas a continuación con efecto 1 de octubre de 2012, permaneciendo de forma transitoria hasta dicha fecha, la definición anteriormente contemplada de estas categorías:

Peón especializado: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, práctica, especialidad y reconocida experiencia, categoría a la que optará el personal indefinido a jornada completa en tanto en cuanto cubran una vacante.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere un largo tiempo de experiencia, ni especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio ó lugar de los centros de trabajo.

Se utilizará para cubrir puestos por absentismo, tales como interinidad ó sustitución de vacaciones, contratación eventual y de fin de semana.

A los efectos de reclasificar adecuadamente al personal con las condiciones establecidas, ésta se realizará a fecha 1 de octubre de 2012, pasando el peón especializado a percibir la retribución correspondiente a la anterior categoría de peón, siendo la retribución anual de la nueva categoría de peón la establecida en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 29. Subrogación del Personal**

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector.



### **Artículo 30. Fomento de Empleo**

Todas las bajas del personal fijo que se produzcan de forma definitiva por cualquier causa, serán cubiertas, a criterio de la Empresa, por el personal eventual habitual.

Los eventuales habituales serán los que sustituirán temporalmente las necesidades del servicio (incapacidad temporal, vacaciones, licencias, etc...).

En caso de ampliación del servicio se cubrirá dicho aumento de entre el personal eventual habitual, negociándose entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### **PARA LA LOCALIDAD DE ALCALA DE LOS GAZULES**

Todas las bajas del personal fijo que se produzcan de forma definitiva por cualquier causa, así como las nuevas ampliaciones que se dieran en el servicio, para la localidad de Alcalá de los Gazules, serán cubiertas ampliándoseles la jornada al personal fijo a tiempo parcial por orden de antigüedad.

Igualmente y para cubrir situaciones de I.T., vacaciones, excedencias, licencias, etc..., se les ampliará las jornadas al personal fijo a tiempo parcial con carácter temporal y rotativa por el tiempo que dure dichas situaciones.

Las nuevas ampliaciones que se dieran en el servicio para la localidad de Paterna de Rivera, serán cubiertas ampliándosele la jornada al personal fijo a tiempo parcial.

### **Artículo 31. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional vendrá limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En los supuestos de sustituciones de personal fijo por encontrarse en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia voluntaria, vacaciones, etc., el personal que los sustituya que tenga categoría inferior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### **Artículo 32. Jubilación Anticipada y Contratación Indefinida**

En este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En relación a la jubilación parcial, en el contrato a tiempo parcial, que suscriba el trabajador se mantendrá la categoría profesional actual del trabajador y la demás



condiciones de trabajo, incluida su antigüedad y sin perjuicio de cual sea la forma de distribución de la jornada del trabajador, la empresa estará obligada a mantener a éste en alta en seguridad social durante todos los meses de duración del contrato a tiempo parcial, cotizando al sistema de la Seguridad Social de forma mensual, configurándose, las bases de cotizaciones correspondientes, por los salarios cotizables que venga a percibir el trabajador, incluidas pagas extras, distribuidos aquellos en doce meses.

Conforme a lo establecido en el RDL 1194/85 de 17 de julio, los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada jubilado.

### **Artículo 33. Casos Especiales**

Aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa consista en conducir un vehículo que precise un carnet de cualquier categoría, en caso de retirada de éste por la autoridad gubernativa o judicial, pasará a ocupar otro puesto de trabajo dentro de la Empresa de acuerdo con sus aptitudes mientras dure la privación del permiso de conducir, sin que por dicho motivo queden reducidas las retribuciones y categorías del trabajador, siempre que la retirada no sea por imprudencia imputable al mismo. En caso de que los trabajadores no puedan realizar su trabajo habitual por secuelas de enfermedad, accidente de trabajo o disminución patente de sus condiciones físicas, oído al Comité de Empresa, se procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa que esté de acuerdo con sus aptitudes físicas.

La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, tendrá como consecuencia la suspensión del contrato de conformidad con lo establecido por el art. 45.1.g. del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa abonará el coste de la renovación del Carnet de conducir tipo C a todos los trabajadores que lo precisen para el desarrollo de su actividad habitual en la empresa.

### **Artículo 34. Promoción**

El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupará las vacantes, o nuevos puestos que pudieran producirse dentro de cada grupo profesional, para lo cual se anunciará previamente enviando información a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa. La promoción se efectuará mediante examen mixto teórico, práctico, y en la selección al azar del examen estará presente la representación de los trabajadores. En caso de igualdad de puntuación se adjudicará la vacante al trabajador con más antigüedad en días cotizados.

En los casos que sea necesario cubrir una plaza vacante con carácter indefinido de la categoría de conductor, se le concederá opción a cambiar al turno de la plaza vacante, a los trabajadores fijos de la misma categoría y por orden de antigüedad.

## Capítulo V. Mejoras Socio Económicas

### Artículo 35. Excedencias Voluntarias

Excedencia Voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 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.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a dos años, la reincorporación del trabajador en excedencia será automática, debiendo ser comunicada dicha reincorporación con quince días de antelación a la finalización de la excedencia.

### Artículo 36. Seguro Colectivo

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que cubrirá los siguientes riesgos:

Invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional:	17.904,13 €
Muerte Natural del Trabajador:	17.422,60 €
Muerte de Accidente Laboral:	17.422,60 €
Muerte de Accidente de Trafico:	34.845,16 €

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Cía. Aseguradora a los beneficiarios que señale y designe el trabajador.

El trabajador estará obligado a rellenar el cuestionario que para llevar a efectos el seguro, envíe la compañía aseguradora.

El presente artículo entrará en vigor a los quince días de la firma del convenio.

La Empresa entregará anualmente una copia de la póliza a los trabajadores.



### **Artículo 37. Complemento por Accidente y Enfermedad**

En caso de enfermedad ó accidente, el/la trabajador/a queda obligado/a, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante este período, el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto, asimismo el/la trabajador/a no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

El servicio médico ó Mutua podrá verificar el estado de enfermedad ó accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal percibirán con cargo a la empresa el importe necesario hasta alcanzar el 100% del salario vacaciones en los siguientes supuestos:

En caso de accidente, a partir del primer día y durante todo el proceso del mismo.

En caso de hospitalización por enfermedad, a partir del primer día y durante el tiempo que dure la hospitalización.

En caso de baja por enfermedad se complementará hasta el 80% del salario vacaciones desde el 1º al 20º día de la baja y hasta el 100% desde el 21º día de la baja en adelante.

### **Artículo 38. Ayuda Escolar**

La Empresa abonará como ayuda escolar, las cantidades detalladas a continuación por hijo y por trabajador. Dichas cantidades se abonarán en el mes de agosto, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de Octubre.

Preescolar:	74,66 €
Primaria:	103,48 €
Secundaria o equivalentes:	140,55 €
Bachiller o equivalentes:	140,55 €
Estudios Superiores o Universitarios:	258,13 €

### **Artículo 39. Premio de Natalidad**

Todo personal que acredite el nacimiento de hijo/a percibirá por parte de la empresa la cantidad de 132,21 € / hijo/a.

## **Capítulo VI. Representación y Acción Sindical**

### **Artículo 40. Garantía Sindical**

La Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales como representantes de todos los trabajadores. La Empresa se compromete a cumplir la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en sus estrictos términos. En este sentido:

La Empresa no pondrá dificultades a dichas centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida: Afiliación, Propaganda, Recaudación, Colecta, etc.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales, estén o no representadas en él, tablones de anuncios para fines de comunicación con el personal y sus afiliados.

### **Artículo 41. Crédito Horario**

El crédito horario concedido a los representantes de los trabajadores será de 20 horas, pudiendo ser objeto de cesión mutua entre los miembros del Comité de Empresa, no existiendo tope alguno.

### **Artículo 42. Tiempo Sindical**

El Comité de Empresa tendrá derecho a reunión en su centro de trabajo, sin más limitaciones, y fuera de la jornada de trabajo.

Asimismo podrá igualmente celebrar reuniones en su centro de trabajo y dentro de la jornada, sin más tramite que las del tiempo conferido a los Delegados de Personal para el ejercicio de las funciones sindicales.

En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se contarán dichas horas como actividad a descontar en las horas concedidas a los representantes sindicales.

Igualmente la Empresa se compromete, en relación con las horas empleadas por los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo en las jornadas de negociación del mismo, a contemplar la posibilidad de considerarlas como trabajadas y en consecuencia compensarlas por horas de trabajo, o aplicar otra solución que compense a los miembros del Comité.



### **Artículo 43. Asambleas**

El Comité de Empresa podrá convocar por motivos prioritarios dos asambleas al año con una duración máxima de una hora, al principio o al final de la jornada, comprometiéndose los trabajadores a recuperar el tiempo invertido en la Asamblea.

### **Artículo 44. Cuota Sindical**

La Empresa facilitará la recaudación de la cuota sindical previa autorización escrita de cada trabajador e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indique en la propia autorización o bien se abonarán en la forma que conjuntamente se acuerde.

### **Artículo 45. Sanciones**

La aplicación del régimen disciplinario en la empresa se regirá por lo establecido en el Convenio General del Sector, debiendo procederse con carácter previo a la imposición de cualquier sanción a la apertura de un expediente contradictorio, mediante el cual se comunicará al trabajador y los Delegados de Personal los cargos imputados, otorgándole un plazo de tres días para la presentación del oportuno escrito de alegaciones.

La Representación de los Trabajadores conocerá de todas las sanciones que se impongan en la empresa.

## **Capítulo VII. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **Artículo 46. Salud Laboral**

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Se contará en el centro de trabajo, con las siguientes condiciones higiénicas:

Duchas y cuartos de baño, suficientes para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

Número de taquillas de dos cuerpos suficientes para guardar la ropa.

Herramientas de trabajo en perfectas condiciones de uso, tanto en lo que se refiere a carritos como a bombos de recogida.

Por la empresa se proporcionará el jabón necesario para la correcta higiene, así como 3 toallas grandes de baño, al año a cada trabajador, en caso de deterioro se repondrán.





## **Artículo 47. Prendas de Trabajo**

Las prendas de trabajo serán entregadas en años alternos por la Empresa (verano/invierno).

Se creará una Comisión Mixta constituida por los Delegados de Personal y la empresa para evaluar la calidad, cantidad y elección de prendas, etc., dentro de lo presupuestado para tal fin.

## **Capítulo VIII. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 48. Faltas y Sanciones**

Los trabajadores 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 siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el



plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

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

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

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

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

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

17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

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



4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.







20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.





- 2.- Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro ó fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.



18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

#### Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Sanciones. Aplicación

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

##### 2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

##### 3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los



trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA.- Durante el tiempo de vigencia de dicho convenio no será realizado ningún contrato a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.).

SEGUNDA.- Si en el periodo de vigencia del pliego de condiciones, por los servicios técnicos de la Mancomunidad se solicitara un aumento de las rutas de recogida, dicho aumento no se computará a efectos de la oferta que pudiera realizar la empresa adjudicataria como productividad para los trabajadores.

TERCERA.- Con motivo de la reestructuración del servicio de RSU, a los trabajadores Andrés Bravo caballero, Francisco Benítez Delgado y Andrés Garcia Domínguez, se les abonará durante su relación laboral un complemento personal por la cantidad de 5,45 € por día efectivamente trabajado a tiempo completo, equivalente al plus nocturno de la tabla salarial del Convenio Colectivo anterior. En el supuesto de que vuelvan a desarrollar su trabajo en horario nocturno, este complemento personal será sustituido por el plus nocturno actual correspondiente.

### **Disposiciones Finales**

PRIMERA.- Los anexos que se unen al presente convenio colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

SEGUNDA.- Designación del personal que pasará subrogado al municipio de Benalup- Casas Viejas. Una vez que dicho municipio formalice de manera independiente su servicio de limpieza viaria y de recogida de basuras que





anteriormente se venía presentando a través del servicio mancomunado, se designará al personal que pasará subrogado al municipio de Benalup con los siguientes criterios:

Primer criterio: de voluntariedad:

Se preguntará a todo el personal quién quiere ir a Benalup y en caso de no completarse la plantilla necesaria (8 operarios) se aplicará el siguiente criterio.

Segundo criterio: Desarrollo de la jornada de trabajo al 100% en Benalup. Si aún no se completa el personal, se aplicará el siguiente criterio.

Tercer criterio: Antigüedad en el servicio:

Se irá completando la plantilla necesaria empezando por los trabajadores que tengan en su contrato de trabajo indefinido la fecha más reciente (los más modernos) de entre los trabajadores de Medina y de los servicios mancomunados (lavado de contenedores, recogidas de enseres y baldeos), hasta completar los 8 operarios.

Así mismo, en caso de que se produzca alguna vacante definitiva y/o se amplíe el servicio en las localidades de donde salen los 8 trabajadores subrogados a Benalup, se cubrirán dichas vacantes y/o ampliaciones con el personal que fue trasladado a Benalup, en base al criterio de antigüedad comenzando en este caso por el más antiguo, manteniendo todas sus condiciones económicas y sociales como si de una nueva subrogación se tratase.

## Convenio Colectivo de la Janda 2012-2015

### TABLA SALARIAL DESDE 01/01/2012 HASTA 30/09/2012

TABLA SALARIAL DESDE 01/01/2012 HASTA 30/09/2012

CATEGORIA	SALARIO BASE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
ENCARGADO / CAPATAZ	25,63	450,00	5,12	6,41	1,26	1,26	4,38	5,14	8,67		5,14	779,40	779,40	779,40	779,40	31,96	23,90
CONDUCTOR DIA	21,83	450,00	4,36		1,06	1,26	4,38	5,14	6,62	2,61		771,00	771,00	771,00	771,00	26,83	13,43
CONDUCTOR NOCHE	21,83	450,00	4,36	5,46	2,40	1,26	4,38	5,14	6,62	2,61		771,00	771,00	771,00	771,00	26,83	18,88
PEON DIA	21,77	450,00	4,36		0,83	1,26			6,62	2,61		771,00	771,00	771,00	771,00	26,83	5,52
PEON NOCHE	21,77	450,00	4,36	5,45	1,87	1,26			6,62	2,61		771,00	771,00	771,00	771,00	26,83	10,73
MECANICO	21,83	450,00	4,36		1,06	1,26	4,38	5,14	6,62			771,00	771,00	771,00	771,00	26,83	13,43

(1) PLUS PRODUC. (2) PLUS PENOSO. (3) PLUS NOCTURNO. (4) PLUS TRANSITORIO. (5) PLUS ASISTENCIA. (6) PLUS CONDU. (7) PLUS EXTRA. (8) PLUS TRANS. (9) PLUS BALDEO. (10) PLUS MANDO. (11) PAGA JULIO. (12) PAGA DICIEMBRE. (13) PAGA MARZO. (14) PAGA OCTUBRE. (15) SALAR VACACION. (16) BOLSA VACACION

### CONCEPTOS ECONOMICOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL ANTIGÜEDAD

2 AÑOS 5%	6 AÑOS 15%	16 AÑOS 29%	26 AÑOS 43%	36 AÑOS 57%
4 AÑOS 10%	11 AÑOS 22%	21 AÑOS 36%	31 AÑOS 50%	41 AÑOS 60%



PREMIO NATALIDAD:	
DESCANSO TRABAJADO:	131,69
PERSONAL NOCHE	63,93
PERSONAL DIA	50,79
PLUSES ESPECIALES:	95,79
FERIAS	
FIESTAS PATRONALES	132,21
AYUDA ESCOLAR:	
PREESCOLAR	74,66 HIJO/AÑO
PRIMARIA	103,48 HIJO/AÑO
SECUNDARIA / BACHILLER	140,55 HIJO/AÑO
ESTUDIOS SUPERIORES	258,13 HIJO/AÑO
SEGURO COLECTIVO:	
INVALIDEZ ABS. ACC.O	
ENFERMEDAD PROF: PROF	17.904,13
MUERTE NATURAL	17.422,60
MUERTE ACC. LABORAL	17.422,60
MUERTE ACC. TRAFIC	34.845,16

PAGAS EXTRAS + % ANTIGÜEDAD DE 30 DIAS SALARIO BASE CONVENIO COLECTIVO DE LA JANDA 2012-2015

#### TABLA SALARIAL DESDE 01/10/2012 HASTA 31/12/2013

CATEGORIA	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
CAPATAZ	25,63	5,13	20,56	17,00	7,69	4,70	71,13	770,00	770,00	770,00	770,00	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21,00	4,20	0,80	15,00		4,70	45,00	770,00	770,00	770,00	770,00	

CATEGORIA	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
CONDUCTOR	21,83	4,37	14,60	17,00	6,55	4,70	61,51	770,00	770,00	770,00	770,00	2,61
PEON ESPECIALIZADO	21,77	4,35	4,69	17,00	6,53	4,70	51,41	770,00	770,00	770,00	770,00	2,61
PEON	21,77	4,35	0,29	15,50	6,53	4,70	45,41	770,00	770,00	770,00	770,00	2,61
OFICIAL 1º TALLER	21,83	4,37	16,90	17,00	6,55	4,70	63,74	770,00	770,00	770,00	770,00	
OFICIAL 2º TALLER	21,83	4,37	12,54	15,00		4,70	57,74	770,00	770,00	770,00	770,00	
VIGILANTE / GUARDA	21,77	4,35		14,00	6,53	4,70	44,12	770,00	770,00	770,00	770,00	
LIMPIADOR	21,77	4,35		9,00	6,53	4,70	39,12	770,00	770,00	770,00	770,00	

(1) SALARIO BASE. (2) PLUS TOXICO. (3) PLUS ACTIVIDAD. (4) PLUS PRODUCTIVIDAD. (5) PLUS NOCTURNO. (6) PLUS TRANSPORTE. (7) VACACIONES. (8) PAGA BENEFICIO. (9) PAGA VERANO. (10) PAGA NAVIDAD. (11) PAGA OCTUBRE. (12) PLUS BALDEO

**CONCEPTOS ECONOMICOS NO INCLUIDOS EN LA TABLA SALARIAL ANTIGÜEDAD:**



2 AÑOS 5%	6 AÑOS 15%	16 AÑOS 29%	26 AÑOS 43%	36 AÑOS 57%
4 AÑOS 10%	11 AÑOS 22%	21 AÑOS 36%	31 AÑOS 50%	41 AÑOS 60%

PREMIO NATALIDAD:	131,69
DESCANSO TRABAJADO	63,93
PLUSES ESPECIALES:	
FERIAS	95,79
FIESTAS PATRONALES	132,21
AYUDA ESCOLAR:	
PREESCOLAR	74,66 HIJO/AÑO
PRIMARIA	103,48 HIJO/AÑO
SECUNDARIA / BACHILLER	140,55 HIJO/AÑO
ESTUDIOS SUPERIORES	258,13 HIJO/AÑO
SEGURO COLECTIVO:	
INVALIDEZ ABS. ACC.O	
ENFERMEDAD PROF: PROF	17.904,13
MUERTE NATURAL	17.422,60
MUERTE ACC. LABORAL	17.422,60
MUERTE ACC. TRAFIC	34.845,16

PAGAS EXTRAS + % ANTIGÜEDAD DE 30 DIAS SALARIO BASE ANEXO PLANTILLA POR LOCALIDADES MEDINA SIDONIA VEJER DE LA FRONTERA

CAPATAZ	CAPATAZ
DELGADO SANCHEZ, JUAN JOSE	FLOR FLORES, ESTEBAN
CONDUCTOR	CONDUCTOR
BRAVO CABALLERO, ANDRES	BARRERA VALLE, JESUS
GUERRERO SANCHEZ, MANUEL(JP)	CRESPO GALINDO, GERMAN
GUERRERO SANCHEZ, JUAN	SANTOS PEÑA, MARIANO
MORA CANDON, JUAN MANUEL	
DIAZ CASTRO, ANTONIO (JP)	
CEPERO GOMEZ, DAVID (TP)	
BRAVO CABALLERO, JOSE	
CALVENTE HERRERA, ANTONIO (TP)	
PEON ESPECIALIZADO	PEON ESPECIALIZADO
BENITEZ DELGADO, FRANCISCO	BARRERA VALLE, FCO JOSE
BENTANZOS CORTES, SEBASTIAN	GARCIA CRESPO, JUAN
COLLANTES GONZALEZ, JUAN	GARCIA CRESPO, MIGUEL ANGEL
CRUZ JIMENEZ, JUAN	GOMEZ FLORES, ANTONIO
GARCIA DOMINGUEZ, ANDRES	GOMEZ GOMEZ, JOSE



JIMENEZ GARCIA, JOSE LUIS	GOMEZ TOLEDO, FERNANDO
NIETO GOMEZ, RAFAEL	GOMEZ FLORES, FCO. JAVIER
	MORALES MIRANDA, ALVARO
	MORENO REINA, CARLOS
	PEREZ PEÑA, ANTONIO GERMAN
OFICIAL 1ª TALLER	PEREZ PEÑA, MANUEL
	ROMERO RENDON, LUIS
GARCIA ROMAN, DANIEL	SANCHEZ MORENO, JUAN JOSE
	BERMUDEZ CLAVIJO, MANUEL
SAN JOSE DEL VALLE	ALCALA DE LOS GAZULES
CONDUCTOR	PEON ESPECIALIZADO
GOMEZ GARCIA, MIGUEL	BELLIDO HERRERA, JESUS
	BENITEZ LUQUEZ, JUAN
PEON ESPECIALIZADO	DEL RIO GARCIA, SALVADOR
	TORREJON JIMENEZ, GERARDO
	VERA MORA, MANUEL ALEJANDRO
FERNANDEZ PÉREZ, ANTONIO	
NODAL SAN JUAN, JUAN	
PATERNA DE RIVERA	SERV. MANCOMUNADOS
PEON ESPECIALIZADO	CONDUCTOR
AGUILAR ALPRESA, JOSE MARIA	BENITEZ GALLARDO, JUAN LUIS
	PEON ESPECIALIZADO
	GONZALEZ GUTIERREZ, MIGUEL A.

