

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código convenio: 290066552012002.

Visto el texto del convenio colectivo de la Empresa Mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 4 de febrero de 2013, código de convenio 290066552012002, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empresa, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo de la Empresa Mixta de Medioambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MIXTA DE MEDIOAMBIENTE
DE RINCÓN DE LA VICTORIA, SOCIEDAD ANÓNIMA

Capítulo I. Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Partes signatarias.

Libremente y en el marco jurídico-laboral, amparada por la Constitución Española, los trabajadores de la Empresa Mixta de Medioambiente del Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, concesionaria del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, para



la limpieza pública Viaria, Playas, Edificios Públicos y Recogida de basuras, han acordado y pactado mediante la firma de este convenio las retribuciones de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores para con su Empresa, así como las obligaciones de esta parte para sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y funcional.

El presente convenio colectivo, cuyo ámbito será el amparado por la relación contractual que esta empresa mantiene con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, regulará las relaciones laborales de la empresa mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, Sociedad Anónima, con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, de playas, de edificios públicos y recogida de basuras, que tiene concertados con el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, o cualquier otro servicio que este Ayuntamiento contrate con la empresa.

Artículo 3. Vigencia, duración e incremento salarial.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto para los conceptos económicos que será con efecto de 1 de enero de 2012, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2015, siendo prorrogable por la tática de un periodo de doce meses más, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes. En caso de no existir denuncia, se aplicará una subida sobre las tablas salariales igual al IPC real del año 2015.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

Se establece una comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada por 6 miembros, 3 por la parte empresarial y 3 por la sindical. A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

Esta comisión se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del



convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio. Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Los miembros del comité integrantes de la comisión mixta paritaria participarán en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

Los trabajadores serán oídos a través de sus representantes de esta comisión, en todo en cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión, tendentes a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán, calculadas en cómputo anual, todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, excepto aquellas mejoras que con carácter individual pacten un trabajador con la empresa.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 7. Clasificación profesional.

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.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está coligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 8. Grupos profesionales.



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

- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 9. Definición de grupo y de categorías profesionales.

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

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

A. Grupo de mandos intermedios.

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

- Encargado General.
- Jefe de Servicio.
- Encargado.

A2. Encargado general. Con los conocimientos necesarios, y bajo las órdenes del Gerente, manda sobre los jefes de Servicio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

A.2. Jefe de servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Encargado General, 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.

A.3. Encargado. Bajo las órdenes del Jefe de Servicio, tiene a su cargo capataces y/o 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.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.



B. Grupo de administrativos.

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo
- Auxiliar administrativo.

B.1. Administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado al Gerente, realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

B.2. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

C. Grupo de operarios.

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

- Oficial 1ª conductor.
- Oficial 2ª
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Peón especialista.
- Peón.
- Limpiador/a especialista.
- Limpiador/a.
- Guarda.

C.1. Oficial 1ª conductor. En posesión del carnet de conducir correspondiente y/o específico, 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 vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico. 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 las mismas.

C.2. Oficial 2ª En posesión del carnet de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas que realizan por sí mismas tareas propias y específicas del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

C.3. 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.

C.4. Oficial segunda de taller. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

C.5. Peón especialista. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, pudiendo estar destinados tanto en el servicio de recogida como en el de limpieza dentro del personal indefinido de plantilla.

C.6. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

C.7. Limpiador especialista. Es el operario que, además de poder realizar las funciones propias de limpiador/a, realiza funciones concretas y determinadas dentro de la actividad de limpieza, que requieren práctica y especialización. Asimismo, domina el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propias y adecuadas para la limpieza en general, aplicando racionalmente los tratamientos adecuados, atendiendo en todo momento a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas para el desempeño de su función.

C.8. Limpiador. Es el operario que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como de cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le

ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

C.9. Vigilante o guarda. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales, centros de trabajo, punto limpio, almacenes, Plantas, etc., así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

Capítulo III. Retribuciones económicas.

Artículo 8. Salario base.

El salario base se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 9. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán por tal concepto a razón del 5% del salario base por cada trienio. La antigüedad se aplicará a las 14 mensualidades (incluidas vacaciones y pagas extras).

Artículo 10. Plus convenio.

Se establece un plus de convenio que se devengará durante todos los días naturales y su cuantía para cada categoría se contempla en las tablas salariales.

Artículo 11. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje habitualmente entre las 21:00 horas y las 6:00 de la mañana, percibirá un plus por este concepto según cuantía para cada categoría reflejada en las tablas salariales. Dicho plus también se abonará en vacaciones.

En caso de trabajadores que no realizan habitualmente su jornada laboral durante la noche, este plus se abonará por día efectivamente trabajado siendo su importe la parte proporcional correspondiente, incluidas las vacaciones. Igualmente se abonará proporcionalmente a su jornada cuando no se realice de forma completa.

Artículo 12. Plus penosidad, toxicidad y peligrosidad.

En base a lo establecido en el Convenio General del Sector, los trabajos que se efectúan en la empresa, tienen tal consideración de Tóxicos y/o Penosos y/o Peligrosos. Por tal motivo, se aplica un 20% del salario base a este Plus, con lo que se adecua a lo establecido en el Convenio General del Sector.

Artículo 13. Plus mercadillo.

Se establece un Plus de mercadillo que se percibirá por dicho concepto, siempre y cuando se realice fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siendo su cuantía de 26,00 euros por día efectivo de realización del servicio. A todos los efectos este

plus compensa el exceso de jornada y, en consecuencia las horas extraordinarias que pudieran ocasionarse por este servicio.

Artículo 14. Plus retribución día festivo.

Los trabajadores, dado el carácter público del servicio que se presta, que tengan que realizar el servicio en un día festivo, se les compensará económicamente dicha jornada completa de trabajo con 94,81 euros, o bien podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios de dos días por festivo trabajado, adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días.

Para el caso en que coincidan dos festivos seguidos, se deberá trabajar uno de ellos de forma obligatoria, en caso del servicio de limpieza viaria, limpieza de playas y recogida de RSU, estableciéndose para la jornada completa de trabajo un importe de 94,81 euros, sin posibilidad de poder cambiarse por descanso sustitutivo. Los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán al doble de la cantidad establecida.

Para los trabajadores que, por su sistema de rotación, su día de descanso coincida con un día festivo (no domingo), se abonará el importe de 94,81 euros.

Para el servicio en domingo, se establece el pago de 50,96 euros por jornada completa de trabajo, estableciéndose de forma complementaria un descanso obligatorio el lunes siguiente.

Artículo 15. Plus de rotación.

Este plus, cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales, lo percibirán aquellos trabajadores que, como consecuencia de estar inmerso con habitualidad en sistemas de turnos rotatorios de trabajo, tengan una jornada de trabajo diferente al resto de la plantilla. Este plus también se abonará en vacaciones siempre y cuando se esté de forma habitual.

El sistema de rotación establecido es de seis días de trabajo y dos de descanso.

Artículo 16. Plus conducción.

Los trabajadores que utilicen vehículos a motor como instrumento de trabajo, no considerándose como tal los desplazamientos, percibirán la cantidad de 50 euros por mes efectivo de trabajo.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, de



acuerdo a las cantidades reflejadas en las tablas salariales que se adjuntan más la antigüedad que cada trabajador tenga en el momento del abono de las mismas.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de verano y 30 de noviembre la paga de Navidad.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas. El periodo de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano y de 1 de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

En las horas extraordinarias, para su realización, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las horas estructurales serán las que se efectúen por extrema necesidad o porque puedan producir algún tipo de perjuicio al servicio que se presta al Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se fija el precio de la hora extra durante la vigencia del presente convenio colectivo en 15,60 euros la hora para todas las categorías y trabajos. En caso de acuerdo con la empresa, a criterio del trabajador, se podrá compensar con descanso equivalente de dos horas por hora extra.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará preferentemente dentro del mes en que se realicen o en el mes siguiente.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

Artículo 19. Revisión salarial.

Año 2012. El salario y resto de conceptos económicos y sociales para el año 2012 será el que actualmente se está abonando (tabla salarial publicada en BOP de Málaga en fecha 8 de abril de 2011 para el periodo entre 1 de junio de 2010 a 31 de diciembre de 2011). Se adjunto como anexo I.

Año 2013. Actualización salarial de acuerdo a las revisiones que se operen para el año 2013 con respecto a los funcionarios y trabajadores laborales del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria de acuerdo con lo establecido en los

Presupuestos Generales del estado, y congelación de todos los conceptos sociales.

Año 2014. Actualización salarial de acuerdo a las revisiones que se operen para el año 2014 con respecto a los funcionarios y trabajadores laborales del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria de acuerdo con lo establecido en los Presupuestos Generales del estado, y congelación de todos los conceptos sociales.

Año 2015. Actualización salarial de acuerdo a las revisiones que se operen para el año 2015 con respecto a los funcionarios y trabajadores laborales del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria de acuerdo con lo establecido en los Presupuestos Generales del estado, y congelación de todos los conceptos sociales.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 20. Generalidades.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes en aquellas materias a que esté obligada.

Artículo 21. Ingresos y ascensos.

Las plazas vacantes, ingresos y ascensos se realizarán en base a los mecanismos que la Comisión Mixta Paritaria establezca.

Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada de trabajo a tiempo completo se establece en 37,5 horas semana, con 30 minutos diarios de descanso, distribuidos de la siguiente forma:

- A las 35 horas semanales actuales se le incrementarán de forma diaria 15 minutos efectivos de trabajo. Además se aplicarán mediante una jornada de 3 horas adicionales cada cuatro semanas, elaborando un cuadrante mensual para la plantilla.
- La empresa procurará que el periodo de interrupción de jornada de trabajo entre la ordinaria y la adicional sea el menos posible.

Con carácter general para los servicios operativos se establecerá un sistema de descansos de forma que se establezca de forma alterna un sábado y domingo, a la semana que viene un domingo y otro día de descanso, se repita como descanso el sábado y domingo y así sucesivamente. No obstante lo anterior los servicios que se sometan al sistema de rotación se mantendrán en sus mismos términos.



Cuando ese día de descanso coincida con un festivo, disfrutarán de descanso equivalente.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días de descanso, estableciéndose un turno de trabajo que permita a la empresa disponer del 50% del personal de la jornada de mañana para que trabaje el día 24 y el otro 50% trabaje el día 31 de diciembre. Estos días se considerarán como festivos a efectos retributivos, o de descanso.

Se establecen los horarios que a continuación se detallan:

- Servicio de mañana: Tramo horario de 06 a 14 horas.
- Servicio de tarde: Tramo horario de 14 a 22 horas.
- Servicio de noche: Tramo horario de 22 a 06 horas.

Estos horarios son aplicables a días festivos y domingos que se trabajen.

El personal de administración en el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre verá reducida su jornada semanal en una hora diaria sobre la que han realizado antes de la firma de este convenio. Igualmente podrán disfrutar de tres días de descanso adicionales a disfrutar en el periodo de Semana santa o Navidad.

En función de la temporada, estos horarios pueden sufrir modificaciones, adelantándose o atrasándose al inicio de la jornada, previo acuerdo con el Comité de Empresa o a petición del mismo.

Artículo 23. Vacaciones.

Disfrute del periodo de vacaciones de forma lineal de enero a diciembre de cada año, cuya cuantía es la reflejada en las tablas salariales, excepto el personal de limpieza de interiores que será de un mes, de forma que el número de trabajadores permanezca constante por categorías y/o servicios todos los meses, distribuyéndose de la siguiente forma:

- 15 días naturales dentro del periodo del 1 de abril al 30 de septiembre.
- 15 días naturales dentro del periodo del 1 de octubre al 31 de marzo.

Los trabajadores que disfruten el 100% de las vacaciones, bien el periodo completo o bien en dos quincenas, fuera de la franja del 1 de abril al 30 de septiembre, tendrán derecho a 3 días más vacaciones.

El comité de empresa elaborará el cuadrante y lo entregará a la empresa antes del 30 de septiembre de cada año siguiendo los criterios antes expuestos. La comisión mixta lo ratificará y se publicará antes del 31 de octubre de cada año.



En todo caso se garantizará la prestación del servicio.

Los trabajadores del servicio de limpieza de interiores disfrutarán las vacaciones durante el periodo en que los edificios públicos y colegios permanezcan cerrados.

En caso de que los dos miembros del matrimonio trabajen en la empresa afecta a este convenio, disfrutarán las vacaciones en el mismo mes, siendo optativo del trabajador el periodo más favorable, dentro de los límites antes expuestos.

En ningún caso el periodo vacacional podrá ser sustituido por compensación económica.

El periodo vacacional no podrá iniciarse en domingo, festivo o descanso. En caso de estar el trabajador en proceso de IT, el inicio del periodo vacacional comenzará una vez haya terminado esta circunstancia, siempre dentro del año natural.

Para los supuestos en los que el trabajador, que estando en su periodo vacacional, no haya podido disfrutar del mismo, por circunstancias justificadas, la Comisión Mixta Paritaria analizará el caso y tomará la decisión que considere más acorde a cada caso.

Artículo 24. Permisos y licencias.

Con arreglo a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en su artículo 37, apartado 3), el trabajador, previo aviso y justificación con 48 horas de antelación, excepto los apartados b), c), d), h), i), tendrá derecho a licencia retribuida, en los casos siguientes:

- a) 15 días por matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro público oficial.
- b) 4 días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, y 3 en caso de padres y hermanos, también en el grado equivalente de afinidad.
- c) 8 días por fallecimiento del cónyuge y se den las circunstancias de tener hijos disminuidos físicos o en edad escolar obligatoria.
- d) 4 días por intervención quirúrgica o por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres o hermanos y el grado equivalente de afinidad. Quedará justificado mediante certificado médico.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable o de carácter público.
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- g) 2 días por matrimonio de hijos y 1 de hermanos, coincidiendo con el día de la

boda.

h) En lo no contemplado en este convenio sobre maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

i) 6 días de asuntos propios, de los cuales 4 son de libre disposición, sujetos a lo establecido en el artículo que regula la incapacidad temporal por contingencias comunes, pudiendo disfrutarse la totalidad de los días por las causas anteriormente establecidos en los apartados a), b), c), d), f), g), h), de este artículo con justificante. Los días objeto de este punto no se podrán unir a las vacaciones.

j) 4 días por nacimiento o adopción de hijos.

Artículo 25. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

En lo no previsto en este artículo, respecto a algún caso en particular de algún trabajador, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para analizar y decidir sobre el particular.

Artículo 26. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Se acuerda el compromiso de reubicación temporal de funciones para cubrir absentismo.

Dado el índice de absentismo tan elevado que existe en la empresa, esta comunicará, a la representación de los trabajadores, un plan de acción o control del absentismo por IT, de forma que en la Comisión Mixta Paritaria pueda tratarlo y articularlo definitivamente, dada la implicación por ambas partes al objetivo de reducir el absentismo.

Prestaciones complementarias:



- En los procesos de IT derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

- En los procesos de IT derivados de enfermedad común percibirán:

1. Del primero al tercer día del proceso: según legislación vigente.

2. Del cuarto día hasta cumplir el primer mes del proceso, el importe que se reflejan en las tablas salariales como pagas extras para el mes de proceso.

3. Una vez superado este mes natural, cobrarán el 100% de sus retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Cada proceso por contingencias comunes a partir del segundo proceso, inclusive, al año conllevará la pérdida de un día de asuntos propios hasta un máximo de dos, a descontar en el año en curso o siguientes.

Artículo 28. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa ajena al trabajo, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultara absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos la empresa no estará obligada al abono de los salarios dejados de percibir en ese periodo de tiempo. La Comisión Mixta Paritaria estudiará los casos en que esto se produzca, por si procede efectuarse el pago o no de los salarios durante este periodo.

Artículo 29. Ayuda por cónyuge e hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece en el presente convenio la cantidad de 156,56 euros mensuales para los hijos o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos de los trabajadores de esta Empresa, previa justificación facultativa. Será condición necesaria para percibir dichas ayudas que la minusvalía sea superior al 33% según certificado médico del Organismo Oficial competente.

Esta ayuda será compatible con la de otros organismos.

Artículo 30. Asistencia jurídica.

La Empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial en el orden penal o civil que se les incoen como consecuencia del servicio.

Artículo 31. Jubilación.



A fin de poder adecuar las condiciones de jubilación de los trabajadores a los intereses más favorables para el mismo, se establece un procedimiento de estudio, análisis y acuerdo entre la empresa y trabajador, en el cual intervendrá la Comisión Mixta Paritaria y el asesoramiento que este estime más conveniente, para adecuarse y conocer cuáles son las ventajas más óptimas para cada caso y ponerlas a disposición del trabajador, entre ellas la jubilación parcial.

Artículo 32. Servicio colectivo de vida.

La empresa contratará un seguro que cubra a todos sus trabajadores, incluyendo las siguientes coberturas:

Por muerte e invalidez total o absoluta	12.829 euros
Por muerte en accidente de trabajo	25.658 euros
Por muerte en accidente De circulación	25.658 euros

En caso de darse la situación establecida en el artículo 29 del presente convenio, el importe a percibir será el doble de lo estipulado anteriormente para cada una de las situaciones referidas.

A estos efectos, la empresa regularizará y/o renovará la póliza que mantiene actualmente con la Cía. de Seguros correspondiente en estas cantidades.

Artículo 33. Fondo social no reintegrable.

Este fondo, cifrado en 60.000 euros anuales, se articulará a través de la Comisión Mixta Paritaria, siendo su uso para ayudas de índole social, tales como médicas, escolares o similares. En caso de no agotar dicho fondo en el natural correspondiente, el remanente sobrante se acumulará al fondo del año siguiente.

Artículo 34. Seguro de responsabilidad civil.

Se contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra todos los daños que se puedan ocasionar, tanto materiales como personales, en el desarrollo del trabajo.

Se dispondrá de una copia del mismo, actualizado, en las dependencias de la empresa.

Artículo 35. Retirada de permiso de conducir.

En caso de retirada de permiso de conducir a un conductor de la Empresa, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha



situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso. El destino será el acordado por la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo a las necesidades del servicio.

Se le mantendrá, entre tanto, su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada del permiso se deba a causa ajena al consumo de alcohol u otro tipo de drogas, negligencia en su trabajo, y se produzca como consecuencia de la realización de su trabajo.

Artículo 36. Préstamos reintegrables.

En cuanto al modo de conceder los préstamos reintegrables, para su concesión emitirá informe previo un miembro del Comité de Empresa junto con la Dirección de la Empresa, agilizando el trámite lo más posible a partir de la solicitud en el Registro de Entrada por parte de los interesados. La cuantía máxima por cada préstamo será de 2.400 euros que serán descontadas a razón de 120 euros al mes.

El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.

Se limita la concesión, por parte de la empresa, de los préstamos hasta un importe máximo de 12.000 euros.

En casos excepcionales, previo estudio de la Comisión Mixta Paritaria, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados anteriores.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Requisitos formales.

A excepción de las faltas leves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, será igualmente preceptiva la información al Comité de Empresa y a la Sección Sindical, si la hubiera, del sindicato al que esté afiliado el trabajador expedientado, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que los trabajadores afectados.

La instrucción del expediente tendrá una duración de hasta dos meses, periodo que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualesquiera de los trabajadores afectados.





En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Faltas y sanciones.

En lo referente a la graduación de las faltas, prescripción de las infracciones y faltas y sanciones y aplicación, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, el cual será expuesto en el tablón de anuncios para consulta de los trabajadores.

En caso de despido improcedente respecto del personal subrogado del Ayuntamiento, este debe ser previamente estudiado dentro del seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 39. Formación profesional.

La Empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación, que debe ser considerada como un necesidad.

A tal efecto, bien directamente, bien a través de otras organizaciones privadas o públicas, se elaborará y planificará la formación que estará vinculada a la planificación integral de sus recursos humanos.

A principio de año, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá para analizar el calendario y tipo de cursos objeto de impartición.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 40. Seguridad e higiene.

Se estará a lo dispuesto en los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de ocho de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, así como aquellas Disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

Se establecerá en las condiciones que se establezcan en el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 42. Protección a la mujer embarazada.

A las trabajadoras en situación de embarazo, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su facultativo médico, con el visto bueno del médico de la Empresa, como penoso o peligroso para su embarazo, deberá ocupar el





puesto de trabajo adecuado a su situación, sin merma de su categoría profesional, solo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

Capítulo X. Representación sindical.

Artículo 43. Derecho y garantía sindical.

Gozarán de los derechos, obligaciones y garantías que establece la legislación vigente al respecto, y en particular:

El personal participará activamente, a través sus representantes, en la determinación y realización de los objetivos de la política social y laboral, mediante la elaboración conjunta de los acuerdos y programas, consistentes, entre otros, en lo siguiente:

- Revisión y actualización de salarios
- Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
- Racionalización del trabajo y mejora de métodos operativos.
- Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
- Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
- La mejora progresiva de la comunicación interna, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

La empresa comunicará previamente al Comité, todas aquellas modificaciones, reestructuraciones y variaciones de los sistemas de trabajo o de los puestos asignados habitualmente, a fin de poder analizar y estudiar las mejores soluciones para el servicio y los trabajadores.

Artículo 44. Locales sindicales.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado para el desarrollo de su actividad.

Artículo 45. Libertad de expresión y acción sindical.

Los miembros del Comité de Empresa con entera libertad expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo, promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.



**Artículo 46. Protección a la libertad sindical.**

Los miembros del Comité de Empresa serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 47. Derecho a la información.

El Comité de Empresa tendrá derecho a la información que establece la legislación vigente al respecto.

Artículo 48. Cotización sindical por nómina.

La empresa habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido a los órganos correspondientes del sindicato en los cinco primeros días del mes posterior al pago de la nómina.

Capítulo XI. Subrogación del personal.**Artículo 49. Será de aplicación lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, que se transcribe literalmente.****Subrogación del personal.**

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

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

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





1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados/en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

División de contratatas.

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Agrupaciones de contratatas.

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.



La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

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

Capítulo XII. Igualdad. Conciliación vida laboral.

Artículo 50. Medidas para promover la igualdad y la conciliación.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con la actividad y servicio que presta la empresa, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de





modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, los representantes de la empresa deberán adoptar las medidas oportunas y con los representantes legales de los trabajadores deberán negociar con éstos en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A estos efectos podrán llevarse a cabo, si así se estimare, campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas, así como protocolos de actuación.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por



cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, el criterio para la concreción horaria de la reducción de jornada deberá tener un equilibrio entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se acuerde entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.

Disposiciones adicionales.

Primera: Con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente como garantía “ad personam”, siendo el colectivo de trabajadores afectados el personal subrogado del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

Las condiciones sociales y económicas “ad personam” que cada trabajador tuviese individualmente, se abonará en un único pago, coincidiendo con el pago de la nómina del mes anterior al inicio de su periodo vacacional. En caso de disfrutarse las vacaciones de forma fraccionada, el pago se abonará en el primer periodo vacacional de forma íntegra.

La valoración económica de estos pagos se cifra en 1.300 euros para el personal

subrogado del Ayuntamiento destinado al servicio de limpieza de interiores y 2.300 euros para el resto de personal subrogado, destinado a otros servicios.

Segunda: El personal adscrito al servicio de limpieza de edificios públicos, y dadas las peculiares características de este servicio, la jornada semanal se prestará habitualmente de lunes a viernes. Además disfrutarán de 10 días laborales de descanso cuyo disfrute será en periodos que no afecten al funcionamiento normal del servicio y que no suponga un incremento de personal.

El personal afectado por esta Disposición presentará a la Dirección de la Empresa, un calendario de disfrute de los 10 días antes referidos antes de finalizar el primer trimestre, y en caso de desacuerdo, se establecerá en la Comisión Mixta Paritaria. Durante los periodos del 15 de junio al 15 de septiembre su jornada se verá reducida en una hora.

El personal que efectúa su trabajo en el servicio de limpieza de edificios públicos, tendrá como día no laboral el de Santa Rita, y el personal del servicio de limpieza de colegios públicos, tendrá como día no laboral el del maestro.

Cuarta: Plantilla. La empresa procederá, en el plazo de una semana desde la firma del presente convenio colectivo, a transformar a indefinidos a aquéllos trabajadores que forman parte de la bolsa de trabajo como titulares establecida en el anexo II de la modificación de convenio publicada en BOP de Málaga de fecha 8 de abril de 2011, con la categoría de peón especialista y limpiador/a especialista.

Quinta: Género neutro.

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

CONVENIO EMPRESA MIXTA DE MEDIO AMBIENTE DEL RINCÓN DE LA VICTORIA, S.A.
TABLAS EFECTO 01/01/2012 A 31/12/2013

CATEGORÍA DENOMINACIÓN	SALARIO	P.	TOX. PEN. PEL. MES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS	SALARIO	NOCTURNO MES	ROTACIÓN MES
	BASE MES	CONVENIO MES				AÑO		
ENCARGADO GENERAL	1.721,56	1.296,15		3.017,71	3.017,71	42.247,94	226,29	226,29
JEFE DE SERVICIO	754,31	1.250,73	150,86	2.960,85	2.005,05	33.050,27	226,29	
ADMINISTRATIVO	690,40	938,05	138,08	1.892,60	1.628,45	24.581,30		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	690,40	603,13	138,08	1.557,67	1.293,53	19.892,38		
ENCARGADO	754,31	1.164,01	150,86	2.647,84	1.918,32	31.609,86	226,29	
OFICIAL 1.* MECÁNICO	754,31	1.056,40	150,86	2.087,65	1.705,28	27.075,53		
OFICIAL 1.* CONDUCTOR	754,31	953,56	150,86	1.984,80	1.705,28	25.841,40	226,29	226,29
OFICIAL 2.* MECÁNICO	700,12	1.025,88	140,02	1.992,09	1.609,75	25.737,79		
OFICIAL 2.*	700,12	923,06	140,02	1.889,27	1.609,75	24.504,00	210,04	210,04
PEÓN ESPECIALISTA	688,61	867,33	137,72	1.819,73	1.540,22	23.530,41	206,58	206,58
PEÓN	688,61	520,68	137,72	1.473,09	1.540,22	19.370,68	206,58	206,58
LIMPIADOR/A ESPECIALISTA	688,61	765,33	137,72	1.717,73	1.540,22	22.306,47		
LIMPIADOR/A	688,61	430,40	137,72	1.382,80	1.540,22	18.287,27		
GUARDA	688,61	520,68	137,72	1.608,72	1.540,22	19.506,33	206,58	206,58