

CONVENIO COLECTIVO DEL EXPEDIENTE REGCON 29007152012007, DE LA EMPRESA MIXTA DE LIMPIEZA DE LA VILLA DE TORROX

Visto el texto del Convenio Colectivo del expediente REGCON 29007152012007, de la empresa Mixta de Limpieza de la Villa de Torrox, Sociedad Anónima, 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 Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, 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.
2. Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Convenio Colectivo para el personal que presta sus servicios en la empresa Mixta de Limpieza de la Villa de Torrox, Sociedad Anónima

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, talleres, limpieza de edificios así como cualquier otro servicio que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios en la contrata que la Empresa Mixta de Limpieza de la Villa de Torrox, Sociedad Anónima tiene con el Ayuntamiento de Torrox.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, siendo sus efectos económicos con fecha 1 de enero de 2013, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del convenio será desde dicho momento hasta el 31 de diciembre del año 2015 siendo su denuncia automática.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas que constituyen partes inseparables del mismo, quedando las partes 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 4. Absorción y Compensación

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

No obstante, se reconocerán como garantía ad personam a título individual, las posibles diferencias salariales que se produzcan en cómputo anual con respecto a los importes que por la aplicación de la tabla salarial pudieran corresponder a cualquier trabajador. Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho convenio.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por 4 miembros, 2 por la parte empresarial y 2 por la representación de los trabajadores. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la solicitud.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión conjunta de ambas

partes, teniendo sus resoluciones la misma eficacia que la norma interpretada. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contencioso, administrativa o inicio de procedimiento de huelga.

La comisión deberá emitir informe en el plazo de 10 días desde la reunión.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte.

En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quien corresponda.

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.

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 6. Estructura Salarial

Los trabajadores percibirán los conceptos tanto salariales como extrasalariales, que en su totalidad son los siguientes:

- Salario base
- Plus convenio
- Plus de distancia o transporte
- Plus tóxico, penoso, peligroso
- Plus nocturnidad
- Plus festivo y/o domingo
- Plus de hora extraordinaria
- Pagas extraordinarias

Artículo 7. Conceptos Retributivos

SALARIO BASE. Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá por día natural, según lo estipulado para cada categoría en la tabla

salarial que se incluye en el anexo.

PLUS CONVENIO. Se establece un plus de convenio, que se percibirá por día efectivamente trabajado y cuya cuantía se contempla en la tabla salarial anexa.

PLUS DE DISTANCIA O TRANSPORTE. Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, percibirán un plus por este concepto en la cuantía que se especifica en la tabla salarial anexa. Se devengará por día realmente trabajado.

Los/las trabajadores/as percibirán por día efectivamente trabajado 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 su lugar real de trabajo (dentro del término municipal).

Los/las trabajadores/as que además tengan que desplazarse a la instalación de la empresa asignada, situada fuera del término municipal percibirán un importe de 4 euros por día efectivo, añadido a la cantidad establecida con carácter general en el párrafo anterior.

PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO. Atendiendo en cada momento a la adecuación según el convenio general del sector, se les abonará una bonificación del 20 por ciento sobre el salario base, por día trabajado, en la cantidad establecida en la tabla salarial que se incluye en el anexo.

PLUS NOCTURNIDAD. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base.

PLUS FESTIVO Y DOMINGO. Retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en días festivos y/o domingos. Se regulará y abonará la cantidad fijada para este concepto según se detalla en el artículo correspondiente.

PLUS HORA EXTRAORDINARIA. Se percibirá una cuantía de 12 euros por cada hora extraordinaria trabajada. Para su realización, se estará conforme a la legislación vigente.

PAGAS EXTRAORDINARIAS. Se percibirán dos pagas extraordinarias.

El devengo de estas pagas de Verano y Navidad será semestral (de enero a junio y de julio a diciembre del mismo año de abono, respectivamente).

Se abonarán en el mes de junio y diciembre, respectivamente.

Se abonarán a razón de la equivalencia de suma de una mensualidad

de salario base y plus convenio.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 8. Revisión Salarial

Congelación salarial y de resto de concepto económicos y sociales para los años 2013 y 2014. Se adjunta como Anexo. 2015: Incremento del 1,8% de los conceptos económicos y sociales respecto del año 2014. Se adjunta como Anexo.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 9. Clasificación Profesional

La clasificación del personal, que se indica a continuación, 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 esta obligado 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 10. 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 11. 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 la siguientes categorías:

- Encargado

A.1. ENCARGADO

Bajo las órdenes del Gerente, tiene a su cargo al 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.

B. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Administrativo

B.1. ADMINISTRATIVO

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

C. GRUPO DE OPERARIOS

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

- Oficial conductor 1.^a
- Oficial conductor 2.^a
- Oficial mecánico
- Peón
- Limpiador/a

C.1. OFICIAL CONDUCTOR 1.^a

En posesión del carné 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 carné 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 CONDUCTOR 2.ª

En posesión del carné 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 específicas propias del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras así como otras que no necesitan carné de conducir específico.

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 MECÁNICO

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. 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.5. LIMPIADOR/A

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.

Artículo 12. Trabajos de Superior Categoría

Los trabajadores que desempeñen el trabajo correspondiente a una categoría superior, cobrarán lo correspondiente a dicha categoría superior (devengándose proporcionalmente al tiempo trabajado en las pagas extras y en vacaciones) en proporción al tiempo trabajado. En caso de cobertura de vacante, promoción o ascensos se regirá según artículo siguiente.

Artículo 13. Promoción y Ascensos





Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta, además de la manifestación de voluntad del trabajador, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y el de mando y especial confianza, y de 2 meses para el resto del personal. Durante este periodo el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

De todo este proceso se dará información de forma previa a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV. Organización del Trabajo

Artículo 14. Organización del Trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos o procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del trabajador y respetando en todo momento las leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificación del trabajo, con el conocimiento de la representación legal de los trabajadores, a los que se les informará con siete días de antelación para los casos de modificaciones generales del servicio.

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político o sindical.

Artículo 15. Jornada

La jornada laboral para todos los trabajadores será de 36 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana de lunes a sábado. Se establece un tiempo de 30 minutos diarios como refrigerio que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.



Los horarios de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas, determinadas bien por la empresa o por el cliente, pudiendo cambiarse dicho horario con una antelación de 24 horas, motivado por necesidades reales del servicio de cualquier índole, siendo los actuales los siguientes:

Servicio horario

Recogida RSU 23 h a 05 h; 22 h a 04 h.

Limpieza viaria 06 h a 12 h; 07 h a 13 h; 14 h a 20 h.

Limpieza playas 05 h a 11 h; 06 h a 12 h; 23 h a 05 h.

Artículo 16. Festivos y Domingo

Los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de 14 días festivos al año distribuidos el calendario que se publica en los boletines oficiales. Asimismo dispondrán como festivo el 3 de noviembre (S. Martín de Porres), según Convenio General del Sector.

No obstante, y debido a la condición de Servicio Público de la actividad que realiza la empresa, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por necesidades del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo dos días de descanso compensatorios por día realmente trabajado, adaptado a las necesidades del servicio.

En caso contrario, se compensará económicamente al personal del servicio mediante el abono de 75 euros además del salario base de ese día.

Las condiciones establecidas en este artículo no serán de aplicación para el personal contratado a tiempo parcial para trabajar dichos días.

Artículo 17. Turnos de Trabajo

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo que se informe a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes dispondrá la estructura de turnos necesarios para la prestación del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro, debido a causas justificadas, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores. Asimismo, los trabajadores podrán dirigir solicitudes justificadas en tal sentido; la empresa atenderá dichas solicitudes en función a sus criterios de organización, que le son propios, las solicitudes presentadas y las necesarias del servicio en todo caso.





No obstante, en caso de cambio de turno de noche a día o viceversa, por una duración mínima de 15 días, este será comunicado al trabajador y representación legal de los trabajadores con 72 horas de antelación, excepto en los casos de urgencia debidamente justificados por la empresa.

Capítulo V. Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Son por año natural, las que no se disfrutan se pierden, y no son susceptibles de compensación económica, salvo en los casos que legalmente proceda.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- * El inicio de vacaciones no podrá coincidir con domingo, festivo o descanso semanal.
- * El periodo de vacaciones se disfrutará en cuatro meses, desde junio hasta septiembre ambos incluidos, excepto en aquellos casos en que el trabajador solicite el disfrute en otro periodo, y de acuerdo con la empresa. Para ello, en el primer trimestre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente.
- * Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.
- * Los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones en dos periodos de 15 días, siempre y cuando se solicite antes de confeccionar el cuadrante.

El periodo de IT no interrumpe el periodo de las mismas, excepto si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador, y una vez programadas, este se encontrase en situación de IT, las vacaciones quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, con el límite de que siempre han de disfrutarse dentro del año natural.

Artículo 19. Permisos Retribuidos

1. Matrimonio del trabajador: 15 días.
2. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Tiempo indispensable.
3. Nacimiento de hijo o adopción: 3 días. Con desplazamiento 4 días.
4. Enfermedad grave de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. 5 días con desplazamiento.
5. Hospitalización de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3





días. 5 días con desplazamiento.

6. Fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. 5 días con desplazamiento.

7. Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación: El tiempo estrictamente necesario.

8. Por traslado de domicilio: 2 días.

9. Por bodas de familiares hasta el 3.er grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

10. Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público con citación oficial.

11. 4 días anuales de asuntos propios, o parte proporcional anual al tiempo trabajado, no acumulables a las vacaciones. Se deberá solicitar con un mínimo de una semana de antelación y se podrá conceder si las necesidades del servicio lo permiten y con un máximo de 1 trabajador al día por categoría.

La empresa podrá exigir en cualquier caso justificante de la causa que motiva el permiso retribuido.

Todos los días de este artículo se entienden como días naturales.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de matrimonio, enfermedad grave o internamiento clínico. En estos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del periodo en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada periodo en que se produzca tal hecho.

Artículo 20. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador podrá solicitar el reingreso, con los efectos indicados en el punto quinto, antes de la fecha prevista



y a partir del primer año de excedencia, debiendo en este caso solicitarlo con un plazo mínimo de un mes.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.



5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Para ello deberá comunicar a la empresa dicho hecho con una antelación mínima de un mes.

6. En el caso de que excedente causara baja definitiva en la empresa, el trabajador que mediante contrato cubra la excedencia consolidaría el puesto de trabajo a no ser que, por la diversidad del servicio, tuviese derecho a dicha consolidación otro trabajador de la plantilla, a juicio de la Comisión Mixta.

Capítulo VI. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 21. Principios Generales

Para promover la cultura preventiva se promulgan los siguientes principios de política preventiva, cuyo objetivo permanente es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.
2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.
3. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Normativa

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

Artículo 23. Vestuario

La empresa proporcionará a los trabajadores fijos las prendas adecuadas a la prestación del trabajo, y estará compuesto por:

VERANO

Camisas m/c 2

Pantalones 2

Zapatos 1



INVIERNO

Camisas m/l 2

Pantalones 2

Chaquetilla 1

Botas 1

Traje de agua y botas (cada dos años) 1

Anorak (cada dos años) 1

Además de este vestuario a los mecánicos se les entregarán tres monos de verano y tres en invierno y calzado de seguridad homologados.

El personal irá dotado de prendas con certificado de alta visibilidad.

El personal eventual que esté contratado más de tres meses recibirá la misma ropa por temporada que el personal fijo.

El personal eventual que esté contratado menos de tres meses recibirá una muda completa, si es invierno se le dará traje y botas de agua más anorak, que deberá devolver limpia al finalizar el contrato.

Se considera como invierno las fechas siguientes: 15 de noviembre al 15 de marzo.

Las prendas que se deterioren por efecto del trabajo, serán sustituidas por la empresa.

Los Delegados de Prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo, presentando la empresa muestras del mismo, antes de la solicitud de pedido.

La fecha de entrega será el 15 de mayo para la temporada de verano y el 15 de octubre para el de invierno.

Artículo 24. Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, tal y como se regula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22).

Capítulo VII. Régimen Disciplinario





Artículo 25. Disposiciones Generales

FACULTAD SANCIONADORA

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 aquellas.

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 periodo 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 o 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 este, 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 periodo de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta 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 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 graves 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 y 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 o 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 no justificadas cometidas en el periodo de seis meses o de veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo 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 o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, 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 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 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 sea parcialmente, cumpla sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.



22. Las faltas de semejanza natural.

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 la empresa 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 tendrán 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 este perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan.

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





representación legal de los trabajadores del sindicato al que esté afiliado.

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.

Capítulo VIII. Acción Social

Artículo 26. Fondo Social

Se crea un fondo social de 20.000 euros para cada uno de los años que restan de convenio, destinado para los casos y supuestos inherentes al mismo y con los requisitos que al efecto se determinen en un procedimiento que será aprobado por la comisión mixta paritaria.

Dicho fondo será administrado por la empresa para atender los casos estudiados y aprobados por la CMP.

Dicho fondo no será acumulable de forma interanual.

Artículo 27. Ayuda por Hijos o Cónyuges con Discapacidad

En concepto de ayuda por hijo o cónyuge a cargo con un grado de minusvalía física o psíquica en grado superior al treinta y tres por ciento según el baremo de aplicación, que se encuentren dentro de la unidad familiar y conviva con el trabajador, éste percibirá la cantidad de 100 euros mensuales. Para ello será necesario la acreditación de la resolución administrativa dictada por el Organismo Oficial competente.

Artículo 28. Retirada Carné de Conducir

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, por primera vez, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo. En el supuesto de que no hubiera plaza vacante disfrutará de un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carnet de conducir, recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carnet.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la empresa le facilitara otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto.

En el supuesto de que no hubiera plaza vacante disfrutará de un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carné de conducir, recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carné.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el caso de retirada del permiso de conducir, por los motivos de imprudencia temeraria, negligencia, alcoholemia o toxicomanía, lo regulado en este artículo no será objeto de aplicación.

Artículo 29. Indemnización por Muerte, Incapacidad o Jubilación

La empresa contratará un seguro que cubra para los trabajadores de la empresa las siguientes contingencias:

1. Muerte o gran invalidez derivados ambos de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social causarán derecho a una indemnización de 20.000 euros.

2. Incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 20.000 euros.

3. Incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez firme tal calificación, causará derecho a una indemnización de 20.000 euros.

4. En caso de que un trabajador falleciera por muerte natural, el cónyuge, hijos o quien el productor hubiera determinado, tendrán derecho a una indemnización de 8.000 euros.

5. Al producirse la jubilación a jornada completa de un trabajador, la empresa abonará como premio de jubilación las siguientes cantidades:

- Jubilación ordinaria: Si la antigüedad reconocida que ostenta en la empresa en el momento de la jubilación es de cinco años, el premio será de una cuantía de 600 euros. Por cada año que aumente la antigüedad la cantidad se verá ampliada en 150 euros, con un tope de 1.500 euros.

- Jubilación anticipada: Para estos casos el premio será el que se establece a continuación dependiendo de la edad del trabajador jubilado:

60 años:	6.000 euros
61 años:	5.000 euros
62 años:	4.000 euros



63 años:	3.000 euros
64 años:	2.000 euros

Dado que la empresa ha de actualizar y/o contratar la correspondiente póliza de seguro, las indemnizaciones no se abonarán en su importe correspondiente hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

Este artículo entrará en vigor a los 20 días de la firma del convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas. Se facilitará a los delegados una copia de dicha póliza.

Artículo 30. Incapacidad Temporal

La empresa complementará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía equivalente al 100% del salario base más plus de convenio en los siguientes casos: ingreso hospitalario, y hasta que se produzca el alta hospitalaria; accidente de trabajo; accidentes de trabajo in itinere y hasta que las instalaciones permanezcan fuera del municipio de Torrox.

En los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes de más de treinta días, la empresa complementará las pagas extraordinarias con efecto a partir del día siguiente a cumplir los citados treinta días. Este apartado entrará en vigor con efecto del día de la firma.

Artículo 31. Asistencia Jurídica

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualquier procedimiento judicial, siempre y cuando sea como consecuencia de hechos realizados dentro de su jornada de trabajo y por orden directa de la empresa.

En los supuestos anteriormente mencionados, y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, la comisión paritaria estudiará quien se hace cargo de los gastos que se produzcan.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de los letrados y procuradores que designe la empresa. Si el trabajador no está de acuerdo con ellos o renuncia a los mismos para acudir a otros profesionales de su interés, también estará renunciando a ejercitar cualquier derecho que pudiera nacer de la aplicación del presente artículo.

Artículo 32. Fondo Social Reintegrable

Los trabajadores afectados por este convenio y con una antigüedad de al menos



de un año, tendrán derecho a la concesión de forma automática de un anticipo reintegrable por una cantidad máxima de 700 euros. Se concederán un máximo de un anticipo mensual. Dicho anticipo será recuperado por la empresa a razón de 12 mensualidades iguales. El trabajador que haya solicitado este anticipo, no podrá volver a solicitarlo hasta dos años después de haber solicitado el anterior.

Artículo 33. Jubilación

Como política de empleo en cuanto a nuevas contrataciones, igualmente las partes podrán establecer acuerdos para llevar acuerdos sobre la jubilación parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial los/las trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como así mismo el periodo o periodos en los que prestará su actividad laboral.

Conforme a lo establecido en el R.D.L. 1194/85 de 17 de julio, los/las trabajadores/as 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 34. Trabajos de Inferior Categoría por Capacidad Disminuida

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, si existiese vacante, asignándole si procediese una nueva clasificación profesional con la retribución que correspondiese a la nueva categoría.

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, si existiese vacante, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo en función de su anterior categoría, que permanecerá invariable hasta que, debido a los sucesivos incrementos del Convenio Colectivo, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Capítulo IX. Subrogación

Artículo 35. Subrogación del Personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y



Conservación de Alcantarillado (BOE 07/03/1996), a cuyos efectos de transcribe de forma literal:

“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 esta 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 esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del RD 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 CONTRATAS

En el supuesto de que una o varias contratas 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, contratas 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 CONTRATAS

En el caso de que distintas contratas, 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 contratas, 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 contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

OBLIGATORIEDAD

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, 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 contratas 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 X. Participación Sindical

Artículo 36. Participación

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Artículo 37. Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa

Serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia y negociación del convenio, con facultad para designar a los representantes en la comisión negociadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán de 18 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Siempre que ello sea posible, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación suficiente para que sea viable el poder cubrir esa ausencia. Los créditos de las horas indicadas, si bien se podrán acumular mensualmente entre los representantes de los trabajadores, comunicándolo a la empresa, no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Quedaran excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de comisión paritaria del convenio, y cuantas otras sean convocadas por la empresa.

La empresa dotará a la representación legal de los trabajadores de un equipo informático, compuesto de cpu, monitor e impresora para el mejor desarrollo de sus funciones.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa están facultados de las siguientes competencias:

- a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.
- b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.





c) Participarán en la determinación y realización de los objetivos de, política social y laboral mediante la elaboración conjunta, de los adecuados programas y consistentes entre otros en los siguientes:

1) Revisiones y actualizaciones de los salarios conforme a lo establecido en el convenio colectivo.

2) Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.

3) Podrá colaborar en la racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4) Formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5) El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualesquiera que sea su número, se integran de modo paritario los representantes legales de los mismos.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del ET y demás normativa vigente.

Artículo 38. Garantías de los Delegados de Personal y Comité de Empresa

Las garantías de los delegados son las que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de Trabajadores vigente.

Artículo 39. Secciones y Delegados Sindicales

Los sindicatos con representación en la empresa podrán establecer secciones sindicales, en los términos establecidos en la normativa vigente de aplicación.

El ámbito de competencias de las secciones será la que determine la ley orgánica de libertad sindical y las funciones que les competen serán las establecidas por la normativa vigente.

Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa, y siempre y cuando la empresa la ocupen más de 250 trabajadores, estarán representados a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, en los términos establecidos en la normativa vigente de aplicación.





Las funciones y competencias de los delegados sindicales será la establecida en la normativa vigente de aplicación.

Capítulo XI. Medidas para Promover la Igualdad

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 estos 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, la igualdad en materia retributiva y en criterios de promoción.

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 éste 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, prevista en este artículo, 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.

Disposición Adicional Primera

Regulación supletoria

Todos los aspectos que en este convenio colectivo no estuvieran fijados, se regularán por lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 07/03/1996), y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda

La antigüedad de los trabajadores será la establecida en cada uno de sus contratos de trabajo, reflejándose en la nómina de cada trabajador, no siendo un concepto retributivo ni retribuible.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar conjuntamente a través de la Comisión Mixta el paso de personal temporal a indefinido, acciones formativas, aplicación de medidas de igualdad, criterios para evitar en lo que se pueda la contratación eventual y cualquier otro aspecto que pueda redundar en la mejora de las condiciones laborales y sociales.

