

## **CONVENIO COLECTIVO 2012 - 2014 GESTION DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HUÉRCAL-OVERA SL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HUÉRCAL OVERA, S.L. 2012-2014, Código Convenio 04001752012005, suscrito con fecha 26 de junio de 2013 por la representación de la empresa y por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

### **A C U E R D A**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 30 de julio de 2013.

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

## **CONVENIO COLECTIVO 2012 - 2014 GESTION DE SERVICIOS PÚBLICOS DE HUÉRCAL-OVERA SL**

### **TITULO PRIMERO - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

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

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

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



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

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

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los efectos económicos del convenio se extenderán al 1 de enero de 2012, sin perjuicio de cualesquiera restricciones que, al respecto, fueren impuestas, o lo estuvieren a la fecha del convenio por norma superior de aplicación directa y preferente al presente convenio.

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

De no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes el convenio se considerará prorrogado por períodos anuales, a partir del 01 de enero de 2015. Esta denuncia deberá ser formulada con al menos dos meses de antelación. Este convenio seguirá vigente durante la negociación hasta la firma de uno nuevo.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria y de Resolución de Conflictos**

1. En el plazo máximo de 10 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos de la parte social, que serán preferentemente representantes legales de los trabajadores.

3. Se reunirá cada 4 meses de forma ordinaria, y de forma extraordinaria, cuantas veces sea necesario, debiendo mediar convocatoria expresa de una de las partes con una antelación mínima de 48 horas. La convocatoria deberá ser expresiva y clara respecto al orden del día de la reunión, debiendo existir previo intercambio entre las partes de las propuestas, documentadas por escrito, con la suficiente motivación y razonamiento para que se puedan examinar y debatir. La parte no proponente, podrá no obstante, por plazo improrrogable de 5 días, requerir de la convocante ampliación, aclaración o documentación justificativa adicional de la propuesta con carácter previo a la celebración de la reunión. Dicha solicitud tendrá efecto suspensivo de la convocatoria, la cual, en todo caso, se celebrará en el plazo máximo de diez días desde que ésta fuera recibida por la totalidad de las partes.

4. Las reuniones de la comisión mixta paritaria previstas en el apartado 3 del presente artículo, se celebrarán, preferiblemente en horario y condiciones que no



obstaculicen la jornada laboral. En el caso en que las reuniones excedan los 30 minutos, computará con cargo al crédito horario sindical de los representantes asistentes.

## TITULO SEGUNDO - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### **Artículo 7. Legislación Supletoria**

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

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

### **Artículo 8. Competencia**

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

### **Artículo 9. Objeto**

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

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

### **Artículo 10. Rendimiento**

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

### **Artículo 11. Jornada Laboral**

Se acuerda la realización de una jornada de 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo a la semana.

Durante los meses de verano (15 de junio al 15 septiembre), Semana Santa y Navidad, el horario será de lunes a jueves (de 07:30 a 14:30 horas) y viernes (de



07:30 a 14:00 horas) durante los meses de julio y agosto. Esta reducción se considerará como tiempo efectivo trabajado.

## **Artículo 12. Horario de Trabajo**

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior, el horario de trabajo ordinario, se distribuirá, en jornadas, como máximo, de 8 horas diarias de lunes a viernes en horario de mañana (7.30 a 15.00 horas). El régimen general queda excepcionado en relación a aquellos servicios que, por su especial distribución de jornada semanal, se puedan extender, cuando las necesidades del servicio o el régimen especial de turnos así lo haga conveniente, a los lunes o jueves por la tarde, y a los sábados por la mañana, sin perjuicio de los ajustes que de tales turnos deban ser introducidos en su jornada ordinaria, para ajustar la jornada al máximo de 37,5 horas semanales. El exceso de la jornada ordinaria podrá acumularse, incluso en jornadas completas y compensarse dentro de la anualidad en que se genere dicho exceso, no siendo trasladable a anualidades posteriores. (explicación: a fecha 31 de diciembre el trabajador deberá haber compensado la totalidad de sus excesos horarios).

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe inmediato del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente.

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

Con el fin de que los trabajadores a los que se establezca régimen de turno, conozcan con la suficiente antelación su horario de trabajo, la Empresa elaborará un cuadrante de turnos anuales que se exhibirá en los tablones de anuncios, al menos un mes antes de su entrada en vigor. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Jefe del Área o de la Dirección en su caso. Los citados cambios deberán ser acordados con los trabajadores afectados, y a falta de acuerdo, serán fijados por la empresa, previa negociación, con el Comité de Empresa.

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

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

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la Jornada Laboral. No obstante, dado el carácter del servicio público que desempeña la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación



urgente u otras análogas, que por su naturaleza sean inaplazables a juicio del responsable del servicio en ese momento, y que no permitan la suspensión del trabajo al termino de la Jornada Laboral, el personal deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o pueda ser sustituido por otro empleado.

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

Ningún trabajador prestará más de 9 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por el Responsable del Servicio en ese momento.

#### **Artículo 14. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias, si es en horario diurno a 9 € y si es en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas) o en día festivo y sábados tarde, a partir de las 14 horas, a 12 €; y en caso de compensación por tiempo de descanso, a razón de 1 hora 45 minutos por hora trabajada en horario diurno y dos horas en horario nocturno o festivo.

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

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable.

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

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

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías u otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si



se tratasen de horas extraordinarias.

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

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

### **Artículo 15. Días Festivos**

Los trabajadores de esta Empresa, disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los días festivos aprobados como tales por la Comunidad Autónoma Andaluza, además se consideran días festivos el Miércoles Santo, lunes de feria, 24 y 31 de diciembre.

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

Aquellos trabajadores que por circunstancia de su puesto de trabajo, sistema de turnos, o necesidades del servicio no pudieran disponer de los días festivos, disfrutaran los mismos en otros a señalar de común acuerdo entre la Empresa y sus empleados, a razón de dos días libres por día festivo no disfrutado.

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

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

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

#### **16.1.-Promociones Internas.**

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma valorará la posibilidad de reconocer a los trabajadores que prestan sus servicios en puestos de inferior categoría, el derecho preferente a aspirar al citado puesto, siempre y cuando dispongan, al momento de provisión de la





vacante, de la cualificación y titulación necesaria que pudiera ser requerida para el mismo.

A tal fin, y para garantizar las posibilidades de acceso a éste tipo de convocatorias en condiciones de igualdad, la empresa promoverá previamente, siempre que las circunstancias económicas de la empresa lo permitan, sistemas de formación y adaptación profesional, al efecto de garantizar la máxima concurrencia entre los trabajadores de la empresa a éste tipo de promociones internas.

De esta forma, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se procederá a promocionar, en función de las necesidades de la empresa, y en la medida en que presupuestariamente fuera ello posible, a los trabajadores que actualmente forman parte de la plantilla, habilitando los sistemas que se estimaran convenientes para posibilitar la promoción en el marco de las categorías definidas por el presente convenio.

### **Artículo 17. Vacaciones**

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

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

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

El periodo de disfrute vacacional será, preferentemente, el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año. Si por necesidades de la empresa el disfrute de la totalidad de las mismas fuese otro periodo distinto, el trabajador tendrá derecho a cinco días adicionales de vacaciones o la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se tomarán por el periodo de un mes, los trabajadores que tengan derecho al mismo, comenzando las mismas en un día laborable dentro del periodo arriba establecido.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de sus vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de Enero y el 28 de Febrero. La Dirección, a propuesta de los Jefes de Área, concretará las fechas de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de las peticiones de los empleados de no existir acuerdo entre algún trabajador y la Empresa, con carácter previo a la decisión se elevará consulta al Comité de Empresa. El plan de vacaciones se





expondrá en los tablones de anuncios antes del día 30 de Abril de cada año.

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

Cuando el periodo de vacaciones se superponga con una baja médica, las vacaciones quedarán aplazadas durante el tiempo que dure la baja procediéndose a la reprogramación de las mismas de acuerdo mutuo entre empresa y trabajador, de no existir acuerdo entre algún trabajador y la Empresa con carácter previo a la decisión se elevará consulta al Comité de Empresa, cuando se produzca el alta médica.

En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en la Empresa Pública tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

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

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutaran dentro de cada año natural. En caso de baja definitiva del trabajador en el curso del año natural, se procederá a la liquidación de los derechos económicos derivados de las vacaciones efectivamente disfrutadas, reconociendo al trabajador las indemnizaciones, o compensaciones, que fueran pertinentes.

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

### 18.1.- 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 un año y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.



Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período 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.

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 sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### 18.2.- Permisos.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días en concepto de Permisos retribuidos. A los efectos del presente artículo, se entenderán días naturales todos los del año, y laborables, de lunes a viernes excluidos festivos oficiales.

1) 15 días naturales en caso de matrimonio.

2) En caso de fallecimiento los siguientes días a partir del día del fallecimiento incluido el mismo:

2.1. Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, persona con la que se conviva habitualmente o hijos.

2.2. Tres días naturales por muerte de padres.

2.3. Dos días naturales por muerte de hermanos/as políticas, suegros/as y abuelos/as.

2.4. Un día natural en caso de fallecimiento de parientes de Tercer grado de consanguinidad.

- 3) 5 días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.
- 4) 3 días naturales, 5 si es en otra provincia, por accidente o enfermedad grave, médica o quirúrgica, que requiera hospitalización, por patología médica o quirúrgica que requiera ingreso en centro sanitario, del cónyuge, hijos, padres o hermanos. 2 días naturales hasta el 2º grado de afinidad.
- 5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste, en una normativa legal o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Año 2012	4 días de asuntos propios
Año 2013	4 días de asuntos propios
Año 2014	5 días de asuntos propios

Para hacer uso de la licencia el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 48 horas. Debiendo el trabajador asegurarse de recabar la conformidad previa por escrito de su superior directo para la concesión de estos días, de no ser así, el día no se considerará concedido con las consecuencias que ello depare para el trabajador. En el caso de que, por motivos no imputables al propio trabajador, no pudiera obtenerse dicha conformidad por escrito, el trabajador podrá solicitarla directamente de la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los periodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones. Así mismo, la dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda del 15 % de la plantilla del centro de trabajo.

- 7) Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica, siempre que lo justifique. También se concederán permisos de dos horas para atender asuntos particulares, debidamente justificados, este permiso se puede conceder como máximo una vez al mes y tres veces al año y se tendrá que informar a los superiores directos con un mínimo de 24h. Al efecto de lo expuesto en el presente precepto, se entenderán justificados aquellos trámites, gestiones o actuaciones

ante entidades públicas o privadas, que, irremediablemente, tengan que ser realizadas en el horario de trabajo, pudiendo la Dirección solicitar del trabajador la necesaria acreditación documental.

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

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

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

18.3.- Licencia para exámenes.

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

Si el trabajador está matriculado en un curso completo, podrá solicitar permiso la jornada anterior a la fecha de un examen, hasta un máximo de 5 días durante el curso. Estando obligado el trabajador a acreditar previamente el curso al que hace referencia y posteriormente el justificante de haber asistido al examen.

### **Título Tercero.- Régimen Económico**

#### **Artículo 19. Remuneraciones**

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

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

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

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

19.1.- Conceptos retributivos:



### 19.1.1.- Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por categoría profesional y grupos profesionales, cuyos importes será fijado por la Comisión Paritaria.

### 19.1.2.- Premio de Antigüedad.

Los trabajadores, fijos, afectados por este Convenio podrán devengar aumentos periódicos por cada 3 años de servicio, en función de las categorías respectivas y grupos profesionales.

### 19.1.3.- Plus de transporte.

La cantidad a percibir por cada una de las categorías y grupos profesionales, siempre que el trabajador esté contratado a jornada completa, se determinará por Acuerdo de la Comisión Paritaria mencionados anteriormente y que sirven de base a este.

### 19.1.4.- Incentivos y Productividad.

La empresa podrá establecer cantidades a percibir por los trabajadores de la misma en concepto de incentivos y/o productividad, en función del desempeño individual de un trabajador en su puesto de trabajo, en función de los resultados obtenidos por el

equipo o bien por la participación, individual o del equipo, en programas o actuaciones concretas que incremente el rendimiento de la misma o supongan la asunción de tareas adicionales al puesto de trabajo.

**TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 2011 DESDE MARZO**

CATEGORIA PROFESIONAL	SB	TRANSPORTE	C.PELIGRO	BENEFICIOS	ANTIGÜEDAD
A1 GRADO SUPERIOR (NO)	1236,52	0,00	247,30	103,04	34,19
B1 GRADO MEDIO (GERENTE)	1121,92	84,88	224,38	93,49	30,77
D1 ENCARGADO GENERAL	950,05	84,88	190,01	79,17	25,63
D2 ADMINISTRATIVO	892,76	84,88	178,55	74,40	23,93
D3 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	824,01	84,88	164,80	68,67	21,87
D4 OFICIAL	887,30	84,88	177,46	73,94	25,63
E1 CONDUCTOR LIMPIADOR	847,44	84,88	169,49	70,62	22,58
E2 LIMPIADOR	819,05	84,88	163,81	68,25	21,74
E1 AUXILIAR SERVICIOS	847,44	84,88	169,49	70,62	22,58
C2 4 SUPERVISOR DE AREA	887,19	84,88	177,44	73,93	25,63
E 3 LIMPIADORA (C3)	847,22	0,00	169,44	70,60	21,74



D3 AUXI.ADMINIS.(C3)	833,40	0,00	166,68	69,45	21,87
D1 ENCARGADA (C3)	0,00	0,00	0,00	0,00	25,63

## Artículo 20. Actualización Salarial

### 20.1.- Revisiones salariales.

Se acuerda entre las partes una subida correspondiente al IPC real de cada año, para ello en enero del año en curso se adelantará el IPC del año anterior, procediendo a regularizar la diferencia con el IPC real al término de este año, cuando se tenga conocimiento del mismo. La actualización afectará a todos los conceptos retributivos.

## Artículo 21. Forma de Pago

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

También se podrá abonar mediante pagarés, contra la cuenta bancaria de la Empresa firmados por el Consejero Delegado y el Gerente de la misma.

## Artículo 22. Complementos Salariales

### 22.1.- Complemento por trabajos extraordinarios.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, tengan que realizar trabajos extraordinarios fuera del horario habitual percibirán lo establecido a tal fin en el artículo 14 del Convenio referido, en reiteradas ocasiones, que sirve de base a este.

### 22.2.- Complemento de Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en el abono de treinta días de Salario Base en la paga de BENEFICIOS; y en el abono de treinta días de Salario Base, más premio de Antigüedad, en la paga de NAVIDAD Y VERANO. Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15 de los meses de Marzo, Julio, y Diciembre. Como se indica en el apartado 1.9.4.- la pagas de beneficios está prorrateada en las nominas mensuales.

Los trabajadores que no tuvieran un año de Antigüedad en la Empresa, en el momento de percibir cada una de estas gratificaciones extraordinarias, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.



### 22.3.- Complemento de nocturnidad.

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

### 22.4.- Complemento por trabajo en días de Navidad.

Los trabajadores que por necesidades del Servicio tengan que trabajar los días 25 de diciembre, 1 de enero y las noches de 24 y 31 de diciembre, percibirán 22 € por hora trabajo.

### 22.5.- Plus de Toxicidad, peligrosidad y excepcional Penosidad.

Se establece un plus de “toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad” del 20 % del salario base para los trabajadores de la Empresa de Gestión de Servicios Públicos Este plus se percibirá durante los doce meses de año.

### 22.6.- Dietas.

Se abonará la cantidad de 18,70 Euros dieta para compensar los gastos de comida o cena enumerados en el Artículo 13.

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

a) Cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio: 18,70 Euros.

b) Si efectúan las dos comidas principales: 37,40 Euros

c) Cuando tengan que comer y pernoctar fuera de la misma: 65,97 Euros

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

22.7.- Plus de complemento específico. Previo acuerdo con los trabajadores, la empresa podrá establecer un plus denominado complemento específico, que retribuya las especialidades vinculadas a cada puesto de trabajo, derivadas de jornadas especiales, particularmente aquellas que se desarrollen los domingos, o que impliquen comenzar la jornada laboral a las 6.00 horas.

## **Título Cuarto. Régimen Asistencial**

### **Artículo 23. Ayudas Asistenciales**





### 23.1.- Contratación de disminuidos físicos.

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

### 23.2.- Trabajadores con capacidad disminuida.

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

### 23.3.- Formación Profesional

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

### 23.4.- Anticipos a los Trabajadores.

Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar un anticipo por importe de hasta dos mensualidades que se devolverán en 24 mensualidades. A tal efecto se consignará una partida en el presupuesto de Gastos, con crédito suficiente para tales menesteres.

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

No se podrán disfrutar de dos anticipos simultáneamente.

## **Artículo 24. Maternidad/Paternidad**

Según lo establecido en la legislación vigente al respecto.

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

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

- El 50% del salario base, la antigüedad consolidada, y parte proporcional de pagas extraordinarias, en su caso, en el periodo comprendido entre el 1º y 3º día

ambos inclusive.

- El 80 % del salario base, la antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, en su caso, en el periodo comprendido entre el 4º y 20º días ambos inclusive.
- El 100 % del salario base, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 21º de la baja.

2º) En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad consolidada y la parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día.

### Artículo 26. Seguros

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

Muerte por accidente de trabajo:	20.000 €
Invalidez permanente absoluta:	20.000 €

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

### Artículo 27. Ropa de Trabajo

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de un uniforme de trabajo en verano y uno en invierno, así como al calzado de seguridad a quien corresponda.

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

### Artículo 28. Locomoción

Los desplazamientos que el personal verifique en vehículos de su propiedad para la realización de gestiones encomendadas por la Empresa, serán compensados por esta a razón de 0.19 €. / Kilómetro. El personal acepta conducir vehículos de propiedad de la Empresa, o en su defecto, si no los hubiera disponibles en ese momento y lugar, el suyo propio previo acuerdo de ambas partes, excepto en los casos de extrema gravedad o clara emergencia, indicada por el Responsable del Servicio en ese momento, para la realización de los desplazamientos que exijan el desempeño de sus cometidos propios, con independencia de su categoría





profesional, siempre que disponga del carné habilitante para la conducción del vehículo de que se trate.

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

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

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

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

El tiempo que el trabajador emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas, en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

## **Título Quinto. Salud Laboral**

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

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

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir:

- a) Vigilancia de la Salud.- Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la LPRL, se garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, mediante reconocimientos médicos anuales.
- b) Protección de la maternidad.- De conformidad con lo establecido en la Ley



39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y el resto del Ordenamiento Jurídico al respecto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y periodo de lactancia.

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

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

## **Título Sexto. Representación Laboral**

### **Artículo 31. Legitimación**

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

### **Artículo 32. Información**

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

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

33.1.-La Dirección de la Empresa pondrá a disposición una sala de juntas, equipada con mobiliario adecuado para las reuniones de los Representantes de los Trabajadores cuando así lo soliciten.

### **Artículo 34. Asamblea**

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

Quienes convoquen la Asamblea, comunicarán a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 48 horas, indicando fecha y hora de celebración, quedando a mutuo acuerdo por parte de los convocantes y de la Dirección de la empresa, la autorización de asistencia de personal ajeno a la Empresa.

### **Artículo 35. Actividad Social**

La Dirección de la Empresa colaborará con los Delegados de Personal o Secciones



Sindicales a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todos los trabajadores.

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

Las garantías de los delegados sindicales se establecerán de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y resto del Ordenamiento Jurídico.

### **Artículo 37. Cláusulas de Garantía**

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

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

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

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

En el supuesto de sucesión de empresas en la prestación de servicios que vinieran siendo desempeñados por la empresa, la misma se desarrollará como sigue, sin perjuicio de cualquier disposición legal que resultara de aplicación.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto privada como pública, e identifica una concreta actividad que viniera siendo desempeñada con anterioridad por la empresa.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata que viniera desarrollando la empresa pública, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución de la empresa pública en el desarrollo de la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa adscritos a esa concreta tarea, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que vengán disfrutando los trabajadores 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 su finalización efectiva, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

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 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 in dependencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia de la administración 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, en cualquier modalidad de jubilación, anticipada, anticipada parcial, etc., que dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.

B) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicación del servicio.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por la empresa 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 realizado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

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

### **Artículo 39. Fondo de Acción Social**

Se crea un fondo de acción social, según la siguiente distribución:

Año 2012	0.5% del presupuesto anual de la Empresa Pública
Año 2013	0.5% del presupuesto anual de la la Empresa Pública
Año 2014	0.5% del presupuesto anual de la Empresa Pública



La regulación de las ayudas sociales se regirá por el Reglamento de Acción Social elaborado por los representantes de los trabajadores y la empresa. En los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio la comisión previo acuerdo revisará dicho reglamento.

De forma Extraordinaria y en solidaridad a la situación actual de muchas familias de este municipio, se acuerda por las partes, que el montante de este complemento para los años 2012 y 2013, sea aplicado para la contratación de personal que se encuentre en una situación de desempleo y de extrema necesidad. Para ello las partes estudiarán y acordarán las personas que se encuentran en esta situación para su posterior contratación.

En el año 2013 este fondo volverá a ser regulado conforme al Reglamento de Acción Social acordado por las partes, en el que se definirán las condiciones de reparto, prestando especial atención, con carácter preferente a la atención de las personas más desfavorecidas y la solución de cuestiones de primera necesidad, intentando satisfacer al máximo el principio de equidad en el reparto de las ayudas.

