



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS DE ANTEQUERA, “AGUAS DEL TORCAL, S. A.”**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales. Ámbito de aplicación**

##### **Artículo 1. Ámbito personal**

Se regirá por el presente Convenio todo el personal en régimen de contratación laboral que preste sus servicios en la Empresa Municipal de Abastecimiento de Aguas de Antequera AGUAS DEL TORCAL, S. A., en adelante “AGUAS DEL TORCAL, S. A.” en la actividad de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria con número de inscripción en Seguridad Social 29/1043155/87.

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal**

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y finalizará el 31 de diciembre de 2011, siendo el sistema retributivo el que se desarrolla en el artículo 4.

### **Capítulo II. Prórroga, denuncia y revisión**

##### **Artículo 3. Prórroga y denuncia**

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir de Enero de 2012, por tácita reconducción, a no ser que mediara denuncia, de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con al menos un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, el presente convenio mantendrá dicha vigencia hasta que se firme uno nuevo que venga a sustituirlo.

##### **Artículo 4. Acuerdo económico y salarial**

A la firma del presente convenio los incrementos salariales anuales quedaran establecidos como sigue:

Para 2008. El 2%.

Para 2009. El 1,4%.



Para 2010. El IPC real del año anterior más el 1,6%.

Para 2011. El IPC real del año anterior más el 1%.

Los incrementos anuales serán aplicables en todas las retribuciones económicas contenidas en el presente convenio.

### **Artículo 5. Reclamación de los trabajadores**

El trabajador podrá poner por escrito en conocimiento de la empresa y de forma correcta cuantas quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo. o bien a través de sus representantes sindicales. La empresa contestará en un plazo de diez días hábiles las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas e informando al trabajador y si este no expresara lo contrario, también se informaría a sus representantes sindicales.

### **Artículo 6. Organización y clasificación profesional**

La organización práctica y técnica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente y notificación al comité de empresa tal como establece el Estatuto de los Trabajadores.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

Simplificación del trabajo y mejora de los medios, métodos y procesos.

Establecimiento de plantillas de personal y relaciones de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de las actividades de la empresa.

Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores.

Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del trabajador se comunicarán previamente al comité de empresa.

El servicio queda organizado según los siguientes departamentos, a los cuales se adscriben los puestos de trabajo que se relacionan: Encargado General Capataz Conductor 1.º Mecánico Peón recogida Peón limpieza

## **Capítulo III. Comisión paritaria interpretación del convenio**

### **Artículo 7**

Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje de los artículos del presente convenio, siendo sus resoluciones vinculantes. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, pudiendo





estos intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

La comisión estará compuesta por parte de la empresa:

Don José Manuel Barrientos Gómez.

Don Manuel Artacho Mármol.

Comité de empresa:

Don Jesús del Río Baeza.

Don Francisco Hidalgo Molina.

### **Artículo 8**

Las funciones específicas de la comisión paritaria son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia de su cumplimiento.
- c) Arbitraje de los problemas que origine su aplicación.
- d) Cualesquiera otras que puedan atribuírsele en su articulado, y cuantas tiendan a su mayor eficacia práctica.

### **Artículo 9**

Las reuniones de la comisión paritaria podrán ser ordinarias o extraordinarias.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un máximo de cuarenta y ocho horas desde que fuera convocada, salvo causa justificada de alguno de sus miembros.

La parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar.

De sus reuniones deberá levantarse el acta correspondiente.

## **Capítulo IV. Contratación**

### **Artículo 10**

Las contrataciones se realizarán conforme a las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes.

Las sustituciones que sean necesarios realizar por IT se realizarán



preferentemente con personal ya contratado anteriormente.

## Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y permisos

### Artículo 11

La jornada de trabajo será de seis días continuados y dos de descanso. El horario en función de las distintas actividades será el siguiente:

|                             | Invierno            | Verano              |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Servicio diurno</b>      |                     |                     |
| <b>Lunes a viernes de</b>   | 7:00 a 14:00 horas  | 7:00 a 14:00 horas  |
| <b>Sábado a domingo de</b>  | 7:00 a 13:00 horas  | 7:00 a 13:00 horas  |
| <b>Servicio nocturno de</b> |                     |                     |
|                             | 22:00 a 4:40 horas  | 23:00 a 5:40 horas  |
| <b>Servicio de tarde</b>    |                     |                     |
| <b>Lunes a viernes de</b>   | 14:00 a 21:00 horas | 14:00 a 21:00 horas |
| <b>Sábado a domingo de</b>  | 13:00 a 19:00 horas | 13:00 a 19:00 horas |

Este servicio de tarde se prestará con personal de la empresa que se ofrezca voluntario, y en caso de no existir voluntarios la empresa contratará el servicio externamente por los medios que estime oportunos.

No se prestará servicio diurno el día 25 de diciembre y 1 de enero ni servicio nocturno el día 24 y 31 de diciembre.

Al trabajador que le coincida su descanso semanal con uno de estos días, tendrá derecho a descansar en otra fecha, salvaguardando las necesidades del servicio.

Durante los días de la FERIA de Agosto se abonará el importe equivalente a tres horas extras a los trabajadores que presten servicios durante esos días, excepto a los trabajadores contratados como refuerzos especiales para las tareas propias de la feria, tanto previas, como durante y después de la feria.

Los trabajadores se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo a la jornada reglamentaria y permanecerán en el mismo hasta su terminación, debiendo estar preparados para comenzar sus tareas en las horas señaladas.

Todo el personal afectado por el presente Convenio y contratado a jornada completa dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un descanso de treinta minutos diarios, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

## Artículo 12

Dado el carácter público del servicio que presta la empresa y su necesaria continuidad, el personal que figure adscrito a aquellos servicios en los que por razón de su necesario y correcto funcionamiento, deba realizarse una jornada de trabajo superior, vendrá obligado a su cumplimiento el mismo personal que esté realizando el servicio hasta su terminación. En caso de refuerzo o tareas no iniciadas se confeccionará en cada servicio un listado por orden de antigüedad con todos los trabajadores, viniendo estos obligados a respetar el turno de dichos listados, salvo causa justificada, en cuyo caso se correrá el turno al siguiente. La lista continuará en el siguiente trabajador sin que el que no haya realizado el trabajo pueda recuperar ese turno, hasta tanto le corresponda un nuevo turno por orden de lista.

En el supuesto de negativa fehaciente o imposibilidad de cumplimiento de dichos turnos de la lista, la empresa designará a los trabajadores que obligatoriamente deberán cumplir el servicio.

En los días que a continuación se relacionan: 5 de enero, Carnavales, Semana Santa, Señor de la Salud y de las Aguas, Ferias de Mayo y Agosto y festividad de Santa Eufemia, se confeccionará un cuadrante para la realización voluntaria de los mismos y otro cuadrante de cumplimiento obligatorio por antigüedad de mayor a menor, aplicando este en los casos de fallos en el cuadrante voluntario.

Todos los trabajadores que no puedan trabajar en estos días deberán comunicarlo con una semana de antelación. Los fallos en el turno que le corresponda a cada trabajador serán debidamente justificados y no se perderá el turno.

En los servicios que se encuentren atendidos por turnos, les será concedido turno de día a quienes contando con más de 55 años así lo expresen, siempre y cuando el servicio tenga disponibilidad de personal para ello.

Asimismo, en dichos servicios tendrán derecho a elegir turno quienes se encuentren cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando el servicio tenga disponibilidad de personal para ello.

Todos los cambios y modificaciones de cuadrantes y turnos se publicarán en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo con antelación a la entrada de los mismos.

Jornada nocturna: Es la que se realiza desde las 22:00 horas a las

6:00 horas del día siguiente, de forma continuada. El servicio nocturno se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo:



- a) Personal voluntario con petición individual, salvo causa justificada.
- b) Siempre y cuando no se cubra con el personal indicado en el apartado a) se seguirá un sistema rotativo, cada 12 días trabajados para los peones y un mes para los conductores, produciéndose el cambio en los descansos.

La lista del sistema de turnos se realizará para todos de forma rotativa y sin que haya discriminación alguna sobre algún trabajador.

### **Artículo 13. Vacaciones**

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles, de trabajo efectivo o de los días que proporcionalmente les correspondan si el tiempo de servicio hubiera sido menor.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un día hábil más, al cumplimiento de los 15 años de servicio; dos días hábiles al cumplimiento de los 20 años de servicio; 3 días hábiles a cumplimiento de los 25 años de servicio; 4 días hábiles al cumplimiento de los 30 años de servicio, sin que en ningún caso puedan acumularse en cada periodo. El derecho a su disfrute corresponde en el año de cumplimiento de cada uno de los periodos. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año. Cuando se disfruten en su totalidad en otros meses su duración será de veinticinco días hábiles o proporcionalmente al tiempo trabajado en ese año. El calendario de vacaciones se hará público como máximo antes del 31 de marzo.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos, sin que en este último caso alguno de ellos pueda ser inferior a cinco días hábiles, y siempre previa petición del interesado, salvaguardando las necesidades del servicio, con conocimiento del comité de empresa.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones un máximo de 11 días hábiles dentro de un periodo de 22 o proporcional, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden, o en los siguientes periodos; si las vacaciones se disfrutaran partidas se prorrateará dicho periodo de 11 días en su parte proporcional al periodo de disfrute. Estos periodos serán también proporcionales al tiempo de vacaciones que al trabajador le correspondiese por el párrafo primero de este artículo. Si por dicho motivo no se pudieran disfrutar en el año en curso se podrán disfrutar hasta el primer semestre del año siguiente.

En el caso de matrimonios en los que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa Municipal "Aguas del Torcal", estos tendrán derecho preferente a

disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

Las vacaciones no se iniciarán en los correspondientes días de descanso, así como si coincidiesen un festivo en las mismas que correspondiesen al trabajador descansar, no se computara como vacaciones agregándose al final de las mismas.

#### **Artículo 14. Licencias y permisos**

Permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:

Quince días naturales por razón de matrimonio o reconocimiento legal de pareja de hecho.

Cuatro días, ampliables hasta siete si el hecho tuviere lugar fuera de la localidad, por fallecimiento del cónyuge, hijo, hermano, padres, padres políticos o persona que conviva en el domicilio familiar. Cuando el fallecimiento del cónyuge concurriera la circunstancia de existencia de hijos minusválidos, o menores de cinco años, el permiso se ampliará hasta quince días.

Un día por fallecimiento de los demás familiares hasta el tercer grado de afinidad y consanguinidad, y dos si el entierro es fuera de la provincia.

Cuatro días por nacimiento o adopción de hijo y seis días si es parto múltiple, un día más si el nacimiento se produce fuera de la provincia.

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o persona de especial dependencia, cuando el enfermo estuviere ingresado en la localidad y se ampliará a siete días si lo estuviere fuera de ella. La concesión de este permiso exigirá, en todo caso, la acreditación de la causa invocada mediante certificado médico.

Por el tiempo indispensable para acudir a una cita médica tanto para el trabajador como para cónyuges, hijos, padres y personas que convivan en el domicilio familiar, considerándose como asuntos propios si fuera necesaria más de dos tercios de la jornada laboral, si la cita se realiza en la localidad. Si la cita es fuera de la localidad, y excediera de dos tercios de la jornada laboral, no se computará dicho día como asunto propio, en todo caso deberá aportarse el correspondiente certificado médico, con hora de citación y de visita.

Por matrimonio, comunión o bautizo de hermanos o hijos, un día en la fecha de su celebración. En caso de matrimonio podrá ser ampliado hasta tres si tuviera lugar fuera de la provincia.



Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal y sindical, así como para poder asistir a exámenes y pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales, previa justificación.

Dos días, por traslado de domicilio dentro de la localidad.

Hasta quince días al año, para asistir a cursos o actos relacionados con las actividades profesionales propias del trabajador, congresos, mesas redondas, cursillos, etc. o por estudios que se cursen en centros oficiales, debiendo solicitarse la oportuna autorización con una antelación mínima de cinco días.

La empresa podrá conceder otros permisos retribuidos no contemplados en los anteriores supuestos:

a) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia y adopción

El trabajador/a tendrá derecho a un periodo de licencia de 120 días de duración por nacimiento de hijo o de 18 semanas en caso de parto múltiple, que podrá distribuir a su opción. Asimismo, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a un descanso de una hora diaria en su jornada de trabajo, que podrá dividirse en dos periodos de treinta minutos. En caso de adopción el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de ocho semanas, si el hijo es menor de nueve meses, y de seis semanas si es menor de cinco años y mayor de nueve meses. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al tiempo necesario para asistir a cursos de preparación al parto siempre que no exista un curso fuera del horario laboral.

b) Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel local, provincial, autonómico o estatal de las organizaciones Sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la empresa de un año y que sea fijo en plantilla. Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo menor de un año y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

El trabajador solicitará el reintegro por escrito con treinta días de antelación,





antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo. Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto. Si por causa de accidente de circulación recayera sobre el trabajador sanción con privación de libertad, la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma de forma inmediata.

A petición del interesado se concederán permisos no retribuidos, previa conformidad de la dirección, por periodo de dos meses al año, conservando durante este tiempo su cómputo de antigüedad, y la cotización a la Seguridad Social, sin que pueda exceder el mismo de seis meses en tres años consecutivos.

c) Permisos retribuidos por asuntos propios

El personal con una antigüedad superior a un año podrá disfrutar de hasta 4 días al semestre de permiso retribuido por asuntos propios, debiendo solicitarlo por escrito con un día de antelación. El interesado deberá presentar la correspondiente solicitud por escrito. Corresponde al Director-Gerente la concesión o denegación del permiso solicitado. Asimismo tendrán derecho a un día más al semestre al cumplir el sexto trienio, y un día más por año a cada trienio cumplido a partir del octavo.-

d) Permiso de asistencia a juicio

Cuando cualquier trabajador sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la empresa disfrutará:

- 1) Si trabaja en turno de noche, permiso de una jornada la noche anterior al juicio.
- 2) Si trabaja en turno de día, el tiempo de duración del juicio, si este se celebra en la localidad.
- 3) El tiempo indispensable para atender las diligencias judiciales previas y asistencia a juicio si este se celebra fuera de la localidad.

### **Artículo 15. Vacantes**

Se considera que se ha producido una vacante, cuando un trabajador causa baja definitiva en la empresa y por tanto hay que volver a cubrirlo con otro trabajador en las mismas condiciones y aptitud profesional requeridas para el puesto.

El personal de la empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes siempre que demuestren su capacitación y reúnan los requisitos y condiciones





exigidas.

Las vacantes que se produzcan en la empresa deberán ser comunicadas al comité de empresa.

El comité de empresa estará representado en los exámenes o pruebas a realizar.

## **Capítulo VI. Formación y promoción**

### **Artículo 16**

La empresa, conjuntamente con el comité de empresa, se comprometen a establecer un sistema de cursos de formación profesional para todos los trabajadores de la empresa. Es deber primordial de la empresa atender debidamente, en beneficio suyo y en el de su personal, a la formación profesional de este. El perfeccionamiento del personal se encaminará sobre todo, a facilitar el ascenso a categorías superiores, cuidando de que aumente su formación y conocimientos tanto generales como específicos de su profesión, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base social y profesional. Será obligación expresa de la empresa dedicar constante atención a estos fines de formación profesional y perfeccionamiento dando las mayores facilidades para su cometido. Se dedicará preferente atención a la formación y conocimiento detallado de las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones.

## **Capítulo VII. Retribuciones, derechos y mejoras sociales y otras condiciones económicas**

### **Artículo 17. Retribuciones**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio serán las establecidas en las tablas que figuran en el anexo I.

### **Artículo 18. Pagas extraordinarias**

Se abonarán las siguientes pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas una mensualidad de sueldo base, antigüedad y plus de destino. Dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias respectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias**

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio, y su realización será voluntaria salvo lo previsto en este convenio.

La empresa, como regla general, se compromete a suprimir las horas



extraordinarias, si bien cuando fuere precisa su realización por necesidades del servicio, deberán compensarse económicamente. El valor de la hora extraordinaria será el 1,22 por ciento del sueldo base mensual que corresponda a cada una de las categorías., excepto las del mecánico que se le abonará un 25% más en las horas extras prestadas en sábados y festivos.

Las horas extraordinarias que sean necesarias realizar el día del Señor de la Salud y de las Aguas, Jueves Santo, Viernes Santo y Feria de Agosto se abonarán a 14,86 euros/hora.

### **Artículo 20. Antigüedad**

Como complemento por antigüedad, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir una cantidad mensual equivalente al 7% del salario base por cada trienio que perfeccione hasta que el total por este concepto sea el equivalente a 8 trienios, y a partir de ese momento cada trienio perfeccionado se reducirá al 3,5 % del salario base hasta el décimo trienio aplicándose a partir del mismo la tabla publicada por el gobierno para el personal funcionario.

A efectos de cómputo del periodo necesario para perfeccionar el trienio se tomará como fecha inicial la del día siguiente al inicio de su relación laboral.

Los efectos económicos se computarán a partir del día primero del mes en el que se realice su perfeccionamiento.

### **Artículo 21. Pluses**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán un plus de destino, a partir del 1 de julio de 2009 en la cuantía que se expresa en las tablas salariales que figuran en el anexo I. Dicho plus engloba factores tales como responsabilidad, mayor dedicación, dificultad técnica, tóxicos, penosos, peligrosos que se percibirán en las 16 pagas.

La representación social señala expresamente que en el párrafo anterior se recoge el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad sin que el mismo pueda ser exigido a la empresa alegando disposiciones y normativas posteriores a la firma de este convenio.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 horas de un día a las 6:00 horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad por día efectivo trabajado cuya cuantía se expresa en las tablas que figuran en el anexo I.

Los trabajadores que realicen servicio de rotación por turnos percibirán un plus mensual cuya cuantía se expresa en las tablas salariales que figuran en el anexo I, en las condiciones del apartado siguiente.



Los trabajadores con contrato acumulativo superior a un año en un periodo de tres años tendrán derecho a percibir el plus de turnos y el plus de destino, aquellos que no reúnan los anteriores requisitos percibirán como plus de destino el 30% del salario base diario por día efectivo trabajado.

## **Artículo 22. Festivos**

El calendario festivo será el que la autoridad competente determine para la ciudad de Antequera.

Los trabajadores que presten su servicio los días señalados por el calendario laboral como festivos, percibirán un complemento salarial en las cuantías señaladas en el Anexo I del presente convenio.

Asimismo, se le retribuirá como festivos tres días en Semana Santa y cuatro días en Navidad, Santa Rita y Sábado Santo. El trabajador que preste sus servicios en alguno de los días indicados en este párrafo podrá optar por su disfrute como descanso en fechas posteriores previa solicitud y siempre que se adapte a las necesidades del ser-vicio, no percibiendo en este caso la retribución como festivo.

## **Artículo 23. Funciones de categoría superior**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destina-dos a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cinco meses en un año o de diez meses en el periodo de dos años; ya que a partir de los referidos periodos el trabajador adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando.

## **Artículo 24. Derechos y mejoras sociales**

### 1) Asistencia a minusválidos

La empresa abonará hasta 200 euros mensuales al trabajador cuyo hijo o cónyuge sea discapacitado físico o sensorial, y que esté así calificado por las instituciones correspondientes, siempre que dicho discapacitado/a no perciba una prestación igual o superior al SMI, y en caso de percibirla se abonará la cantidad mencionada o inferior hasta no superar por dicha prestación el SMI.

La documentación necesaria deberá ser aportada por el trabajador solicitante anualmente.

### 2) Complemento en caso de baja por enfermedad o accidente

En estos casos la empresa complementará las prestaciones que el trabajador



perciba de la Seguridad Social por tales contingencias hasta un 100% del salario real, durante el periodo máximo que establezca la ley de permanencia en situación de I.T.

### 3) Premio por permanencia

Por este concepto el personal afectado por el presente convenio percibirá la cantidad de 690 euros cuando cumpla quince años de servicios prestados en la empresa, 1.030 euros a los veinte años de servicio, 1.375 euros al cumplir veinticinco, 1.720 euros al cumplir los treinta y 3.000 euros a los treinta y cinco años, o en el año natural que el trabajador accediese a la jubilación obligatoria, o cuando acceda a la situación de pensionista por invalidez o incapacidad siempre que medie resolución de la Seguridad Social por la que se declare tal situación.

Si el interesado falleciese dentro del año en que le correspondiere percibir este premio, deberá serle abonado a sus herederos o persona designada por aquel como beneficiaria.

### 4) Premio por jubilación anticipada

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente percibirán por este concepto, la cantidad que resulte de multiplicar 73 euros por cada año de servicio prestado en la empresa, y a su vez por el número de años de anticipación a su jubilación obligatoria con que soliciten la jubilación voluntaria.

### 5) Ayuda por nupcialidad

El trabajador que contraiga matrimonio o tenga reconocimiento legal como pareja de hecho tendrá derecho a percibir por una sola vez una ayuda de 69 euros.

### 6) Ayuda por natalidad o adopción

Por este concepto el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 50 euros, que le será entregada por cada hijo y por una sola vez.

### 7) Anticipos reintegrables

La empresa constituirá un fondo de 18.000 euros para préstamos a favor de los trabajadores hijos.

Con cargo a la mitad del importe de dicho fondo se concederán anticipos o préstamos ordinarios por importe de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un plazo máximo de doce mensualidades y sin interés. Con cargo al resto del importe total de dicho fondo podrán concederse anticipos o préstamos extraordinarios por importe de hasta 1.500 euros, en las mismas condiciones, para casos de extrema necesidad y urgencia. La concesión de estos préstamos o anticipos se llevará a





efecto previa solicitud debidamente razonada de los interesados, informada positivamente por la comisión paritaria, y por riguroso orden de presentación de las solicitudes. No se concederá un nuevo préstamo o anticipo hasta que se haya cancelado o amortizado el anterior, a no ser que concurrieran circunstancias excepcionales para el solicitante, debidamente acreditadas y así consideradas por la comisión paritaria.

#### 8) Suministro de agua potable

La empresa dentro del área de cobertura realizará el contrato de suministro de agua de forma gratuita a los trabajadores que así lo soliciten previa aportación de la documentación señalada en la ordenanza fiscal vigente.

La empresa abonará una compensación económica equivalente a cincuenta metros cúbicos de consumo de agua y saneamiento cada dos meses. Esta cantidad se abonará mensualmente en nómina siempre y cuando se esté al corriente del pago del recibo. Para el personal jubilado y viudo/a siempre que conserven tal estado, el beneficio por el consumo de agua potable y saneamiento, se realizará a través de un recibo de facturación bonificado en el mismo consumo hasta 50 metros cúbicos cada dos meses.

#### 9) Fondo de actividades

La empresa constituirá un fondo de 1.800 euros anuales, con destino a la programación y desarrollo de actividades culturales, sociales y recreativas, que será empleado por el comité de empresa.

#### 10) Personal con capacidad disminuida

Al trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias comprobadas por informe del Servicio Médico, la dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus circunstancias, siempre que existan posibilidades para ello, señalándole un nuevo puesto de trabajo pero manteniéndole las retribuciones que venía percibiendo.

### **Artículo 25. Otras condiciones económicas**

#### 1) Gastos de locomoción

Cuando por no disponer de vehículo oficial los trabajadores tuvieran que utilizar su propio vehículo para los desplazamientos por motivo de trabajo, se les abonará la cantidad de 0,35 euros por Km.

#### 2) Salidas y desplazamientos

Los trabajadores que, por motivo de trabajo o por asistencia a cursos de

formación para los que fueren propuestos y seleccionados, tuvieren que desplazarse fuera de la localidad tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades

|                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| a) Por gastos de locomoción   | 0,35 euros/Km |
| b) Media dieta                | 23,00"        |
| c) Dieta completa             | 46,00"        |
| d) Dieta completa y hospedaje | 138,00"       |

### 3) Gastos por renovación del permiso de conducir

Los gastos ocasionados por la renovación del permiso de conducir a quienes, por razón de su trabajo, estén obligados a la conducción de vehículo de la empresa serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos.

### 4) Ayuda escolar

Los trabajadores con antigüedad superior a un año percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

a) 170 euros anuales, por hijo/a que se encuentre cursando estudios de guardería, preescolar y primaria.

b) 215 euros anuales, por hijo/a que se encuentre cursando estudios de primer ciclo de ESO.

c) 280 euros anuales por hijo/a que se encuentre cursando estudios de segundo ciclo de ESO F.P. (ciclos formativos) o Bachiller.

d) 350 euros anuales, al trabajador, cónyuge o hijo/a que realice estudios Universitarios.

### 5) Seguro de muerte e invalidez permanente

Se establecerá un seguro por muerte e invalidez permanente en caso de accidente cuyo capital será de sesenta y dos mil euros por trabajador, corriendo a cargo de la empresa.

## **Capítulo VIII. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 26. Seguridad e higiene**

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo establecido en las leyes vigentes y en los decretos que las desarrollan.

Vestuario. La empresa dotará a su personal, a excepción de técnicos titulados y administrativos, con la ropa de trabajo adecuada a la labor que realicen, con la



obligación de su utilización por aquellos.

Las prendas y complementos de trabajo deberán reponerse cuando se hubieren deteriorado, previa entrega de las mismas por parte del trabajador.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y conservación, sin prescindir de ninguno de sus distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad, los Jefes de Servicio.

Las prendas de trabajo no podrán usarse fuera de la jornada laboral.

El comité de seguridad y salud acordará la ropa y vestimenta más adecuada para cada temporada.

## **Capítulo IX. Asistencia jurídica y mantenimiento del puesto de trabajo**

### **Artículo 27**

La empresa se compromete a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en todo tipo de procedimientos judiciales que les fueran incoados, así como en las actuaciones que se promoviesen en su contra con carácter preliminar, en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones, siempre que por los mismos no causen culposa o dolosamente daños o perjuicios a los bienes y derechos de la empresa.

Asimismo, la empresa se obliga a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y en evitación de las actuaciones y procedimientos antedichos.

En caso de detención de un trabajador de la empresa por cualquier causa, el tiempo de la detención no se considerará como ausencia injustificada, si con posterioridad resultara absuelto o se archivaran las actuaciones sin sanción alguna. Si bien, el tiempo que hubiere permanecido detenido no le será retribuido.

Si la detención se produjese por causa ajena al desempeño de la función del trabajador de la empresa se le considerará en situación de disfrute de licencia sin sueldo, o de excedencia voluntaria siempre que tal derecho no venga a suspenderse como consecuencia de la instrucción de un expediente disciplinario.

En el caso de que el trabajador fuera condenado a pena de prisión la empresa contratará para su sustitución a un familiar que conviva con el trabajador y aporte la nómina para el sustento de la familia.

En caso de retirada del carnet de conducir a un trabajador con la categoría







profesional de conductor, la empresa lo destinará mientras permanezca la retirada, a otro puesto de trabajo, reincorporándose a su puesto de trabajo y categoría una vez recuperado el correspondiente carnet.

## **Capítulo X. Derechos y garantías sindicales**

### **Artículo 28**

Los derechos, garantías y competencias, tanto del Comité de empresa, como de los demás órganos de representación sindical de los trabajadores, serán reconocidos y asignados por la legislación vigente en la materia. En general, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 29. Del comité de empresa**

El comité de empresa tendrá las siguientes garantías y derechos:

Ser oído preceptivamente como órgano colegiado en los expedientes disciplinarios que se sigan contra alguno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de las actividades relacionadas con su cargo representativo.

Cuando por necesidades del servicio hubiera de realizar un traslado de puesto de trabajo, el miembro del comité de empresa será el último de entre su categoría, a que pueda afectar dicho traslado o cambio.

Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado o cesado durante el periodo de su mandato, ni en los dos años siguientes a su término, por las actividades desarrolladas en el ejercicio de sus funciones representativas, salvo que incurriese en alguna de las causas de responsabilidad administrativa.

El comité de empresa dispondrá de tabloneros de anuncios adecuados, situados en lugares visibles y con dimensiones suficientes a sus necesidades informativas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación.

### **Artículo 30**

El comité de empresa deberá ser oído en los expedientes disciplinarios que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada la propuesta de resolución y antes de su remisión al órgano sancionador.

### **Artículo 31**



El comité de empresa se obliga expresamente a cumplir y respetar lo pactado con la empresa, a desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores y a notificar a la empresa cualquier cambio de sus miembros que se produzca en su seno.

### **Artículo 32**

El comité de empresa tiene derecho a estar informado por la empresa según lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 33. De la asamblea de trabajadores**

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea General en los locales de la empresa siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Que se solicite por el comité de empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando hora de la celebración y expresando en la solicitud el orden del día de la convocatoria.

Que la solicitud lleve la firma y datos que acredite la identidad de los firmantes.

Que se garanticen los servicios mínimos.

Durante la jornada de trabajo solo podrán celebrarse Asambleas de Trabajadores a partir de las 13:00 horas, excepto en los periodos previos a la negociación colectiva y durante esta en que podrán realizarse a partir de las 12:00 horas. A este fin los trabajadores podrán disponer de 2 horas mensuales normalmente, y de 6 horas al mes, en los periodos previos a la negociación colectiva y durante el desarrollo de la misma.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario**

### **Artículo 34**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que dispone en los artículos siguientes:

a) Son faltas leves:

De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

Faltar al trabajo un día en el mes, al menos que exista causa que lo justifique.

La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.



El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.

El incumplimiento y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

La presentación fuera de plazo de partes de baja y confirmación en tiempo superior a dos días e inferior a siete, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

La utilización del vestuario de trabajo fuera de la jornada laboral.

b) Son faltas graves:

Más de tres faltas de puntualidad en un mes en la entrada al trabajo.

Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin causa que lo justifique.

La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a, b y c del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo o puesto de trabajo.

La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

La presentación fuera de plazo de los partes de confirmación de baja, en tiempo superior a seis días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

El haber sido amonestado por escrito o sancionado con tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de seis meses.

c) Son faltas muy graves:

Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o treinta durante un año.

El abandono del servicio.

La falta al trabajo durante tres días.

La notoria falta de rendimiento que comporte inhabilitación en el cumplimiento de las tareas encomendadas.





El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

El consumo de droga o alcohol durante el trabajo.

Los malos tratamientos de palabra u obra a la falta grave respeto o consideración a los compañeros, superiores y subordinados.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, así como el derecho al trabajo ante quien no quiera secundar la huelga.

El haber sido sancionado con tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de un año.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen incapacidad temporal, por cualquier tiempo. Se entenderá en todo caso que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos enunciados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia. Asimismo se entenderá incluida en este apartado, toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a tres meses.

Despido disciplinario.



Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado haciendo constar la fecha y los hechos que las hubiere motivado, dando audiencia al interesado e información al comité de empresa.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de despido improcedente del trabajador, decretado por la jurisdicción laboral, este podrá optar entre la readmisión al puesto de trabajo o la indemnización económica correspondiente.

### Anexo I. Tabla salarial mensual

| CATEGORÍA | SUELDO BASE | PLUS DESTINO | FESTIVOS                    | NOCTURNOS |
|-----------|-------------|--------------|-----------------------------|-----------|
| ENCARGADO | 1.296,25    | 1.465,25     | (INCLUIDOS EN PLUS DESTINO) |           |
| CAPATAZ   | 935,22      | 1.045,35     |                             |           |
| CONDUCTOR | 910,38      | 331,81       | 45,37/DÍA                   | 9,08/DÍA  |
| MECÁNICO  | 910,38      | 331,81       | 45,37/DÍA                   | 9,08/DÍA  |
| PEÓN      | 818,48      | 263,42       | 41,39/DÍA                   | 9,08/DÍA  |

#### PLUS TURNOS

| CATEGORÍA |        |
|-----------|--------|
| CONDUCTOR | 107,35 |
| PEÓN      | 100,18 |

### Disposiciones finales

#### PRIMERA

Todas las condiciones que se establezcan en el presente Convenio y sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera disfrutando anteriormente el trabajador, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

#### SEGUNDA

Las condiciones pactadas por el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el caso de que fuere anulada alguna de las cláusulas o articulado, quedaría sin eficacia práctica su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro.

#### TERCERA



En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales aplicables en cada momento, siempre y cuando mejoren las condiciones establecidas en el presente convenio.

#### CUARTA

Las partes firmantes acuerdan a través del presente, la conversión en indefinidos de todos aquellos contratos pertenecientes al personal de residuos que tenga más de tres años de antigüedad y sean por obra o servicio determinado en el periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del mismo año. El Director-Gerente (firma ilegible). El Presidente (firma ilegible). El comité de empresa (hay varias firmas ilegibles). La Consejera Delegada (firma ilegible).

