

NUMERO 2.902

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Corrección de errores al Convenio Colectivo para la Empresa Municipal de Vivienda y Suelo del Ayuntamiento de Granada, S.A.

RESOLUCION de 31 de marzo de 2014, del Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por la que se acuerda la corrección de errores Convenio Colectivo para la Empresa Municipal de Vivienda y Suelo del Ayuntamiento de Granada, S.A. (Emuvysa), publicado en el Boletín Oficial de Granada número 59, el 28 de marzo de 2014.

Con fecha 28 de marzo de 2014 se ha publicado en el Boletín Oficial de Granada número 59, el Convenio Colectivo para la Empresa Municipal de Vivienda y Suelo del Ayuntamiento de Granada, S.A. (Emuvysa), con código numérico 18100462012014, y habiéndose observado error material en este mismo código, de conformidad con el artículo 105.2 de la Ley de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, Ley 30/1992, procede la corrección de oficio del error material y de hecho apreciado en la citada resolución, sustituyendo el código ya referenciado por el correcto, siendo éste el 18002292012009.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

NUMERO 2.903

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 27 de marzo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo entre empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., y trabajadores de Huétor Tajar de Limp. Pb. Viaria, Riego, Recogida Basuras y Residuos Reciclables,

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la empresa Gestión y Técnicas del Agua (Gestagua, S.A.) y los trabajadores de Huétor Tajar (Granada) dedicados a limpieza pública viaria, riego, recogida de basuras y residuos reciclables (código de convenio 18001841012002), acordado entre la representación de la empresa y el delegado de personal, presentado el 15 de enero de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y de-

pósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA GESTION Y TECNICAS DEL AGUA, S.A., GESTAGUA, Y LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE HUETOR TAJAR (Granada) DEDICADOS A LA ACTIVIDADES DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA, RIEGO, RECOGIDA DE BASURAS Y RESIDUOS RECLABLES.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza jurídica y ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por estar legitimadas las partes firmantes para sus suscripción, manifestando las mismas que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Por tanto, el presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. y el representante legal de los trabajadores del servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos "RSU" y Residuos Reciclables de la Mancomunidad de municipios de Ribera Baja del Genil.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones laborales específicas de los trabajadores de Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (en adelante Gestagua), en el indicado centro de trabajo. En este sentido las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de la provincia de Granada, como las fijadas en el Convenio General del Sector (estatal), con la excepción de aquellas cuestiones no recogidas en el presente Convenio Colectivo que se mantendrán y regularán por lo previsto en los Convenios de ámbito superior.

Artículo 2. Ambito territorial y personal.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa GESTAGUA, S.A. y los trabajadores del centro de trabajo en Huétor Tajar (Granada), dedicados a la actividad del servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos "RSU" y Residuos Reciclables, que presten sus

servicios actualmente o en el futuro, o cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Artículo 3. Ambito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio se pacta por una duración de siete años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2013 y concluirá el 31 de diciembre del año 2019, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso mínimo de un mes a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el convenio, se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 del ET. Finalizada la vigencia y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorrogará de año en año, con un máximo de dos años, período de ultra-actividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86. 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Para las indicadas prórrogas, las partes acuerdan aplicar un incremento retributivo a cuenta del porcentaje que se pacte del 1%.

Concluido el período de prórroga señalado anteriormente, y no habiendo alcanzado un acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de Conciliación Mediación, previsto en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la CC.AA., todo ello en cumplimiento de lo establecido en el art. 86.3 del ET.

No obstante, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogada de forma indefinida la vigencia de los artículos, materias y capítulos relativos a:

- Ambito funcional, personal y territorial.
- Clasificación profesional.
- Retribuciones.
- Subrogación del personal.
- Faltas y sanciones.
- Derechos sindicales.

De no mediar denuncia, se entenderá tácita y automáticamente prorrogado de año en año, en cuyo caso todos los conceptos económicos salariales se incrementarán inicialmente con el 1%, siendo revisado dicho porcentaje si el IPC real nacional anual establecido por el Instituto Nacional de Estadística superase el mismo (1%), de ser así este supuesto, se efectuará el abono correspondiente de atrasos por la diferencia resultante.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio tiene carácter indivisible a todos los efectos, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimará que alguno de los pactos del Convenio vulnera la legisla-

ción vigente, y así lo hiciera saber a las partes otorgantes, o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguno de los acuerdos convenidos, la comisión negociadora del mismo deberá subsanar, de común acuerdo y en el plazo de 30 días naturales, las supuestas anomalías.

A efectos de la aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Si al inicio de vigencia del Convenio algún trabajador tuviera condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, se mantendrán con carácter estrictamente personal "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de las condiciones pactadas en este Convenio y/o por futuras normas laborales.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de los mismos, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Las condiciones económicas referidas a salarios pactados anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio para los años de vigencia serán respetadas hasta la finalización del mismo. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como plus absorbible tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por lo que no sufrirán incremento y se compensarán hasta su total absorción.

- Compensación

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.

- Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en su cómputo total superan el nivel del Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se determina la existencia de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, entre otras, para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro vocales, dos por la parte empresarial y dos por la parte social.

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la comisión paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de cinco días hábiles y tratará de resolver el litigio

planteado en un plazo no superior a quince días. Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos, eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización, Dirección y Control de la Actividad Laboral.

La organización práctica y técnica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en óptima utilización de todos los recursos. Para este objeto se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

Asimismo, los representantes de las partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todas las operaciones del servicio que ésta estime oportuno, previa consulta al Delegado de Personal, como representación de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 64 del ET y demás normas legales de aplicación.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutarse cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional, incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal.

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. En atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos,

no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere, pudiendo la dirección de la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, crear otras nuevas, suprimir algunas de las existentes o modificar su denominación.

Los cometidos profesionales y/o de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, no obstante, los trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio realizan o desempeñan funciones o tareas básicas de grupos profesionales inferiores, estarán obligados a continuar realizando las mismas.

Artículo 10. Puesto de trabajo, grupo profesional y cargo de mando.

1. Puesto de trabajo. Es un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de ciertas condiciones de trabajo y dentro de la organización específica de la Empresa, constituye una unidad que puede ser desempeñada por una persona dentro de la jornada laboral.

2. Grupo profesional. Es el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Cargo de mando. Es el puesto de trabajo, al cual, además de las tareas, deberes, y responsabilidades correspondientes al mismo, se le han asignado determinadas funciones de mando dentro de los límites que la dirección de la empresa señale al delegar éstas.

Artículo 11. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación dentro de la Estructura Profesional establecida y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimiento, Experiencia, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular

de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y las relevancias de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personal sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores.

3. Dentro de cada uno de los grupos profesionales y de las correspondientes divisiones orgánicas o funcionales podrán situarse las diferentes categorías, definidas de conformidad con los criterios anteriormente expuestos.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas de este Convenio tienen un carácter meramente enunciativo pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 12. Grupos profesionales.

Definición: Agrupación unitaria de las aptitudes profesionales, titulaciones y tareas de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

- Grupo Profesional I.
- Grupo Profesional II.
- Grupo Profesional III.
- Grupo Profesional IV.

Dentro de los grupos profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Con carácter general el trabajador desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Grupo Profesional I.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: Ayudante Noche-Día y Peón Noche-Día.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de período de adaptación.

Formación: La formación para este grupo profesional es de carácter básico, sin formación profesional específica reglada necesaria. Se necesita un adiestramiento en el puesto de trabajo y en los procesos pero siempre de carácter poco complejo. La titulación, de darse, será equivalente a Graduado Escolar o similar.

Este grupo profesional será polivalente con las funciones o categoría establecidas en otros grupos profesionales.

Grupo Profesional II.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: Auxiliar administrativo, Oficial Administrativo, Oficial / Conductor y Mecánico.

A. Criterios generales:

- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo procesos, métodos e instrucciones específicas,

con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

- Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, como manejo de máquinas y equipos propios de la actividad del servicio. Asimismo, tendrán encomendadas la transmisión de las ordenes de trabajo a sus colaboradores y comunicar las incidencias que se pudieran dar.

B. Formación:

Formación para el área Administrativa: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Respecto al área funcional administrativa de este grupo cabe incluir, entre otras las siguientes categorías: Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Formación para el área de producción: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo, también en posesión del carné de conducir correspondiente

Con relación al área funcional de producción, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial / Conductor, Mecánico.

Grupo Profesional III.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: jefe de Administración y Capataz/Encargado.

Criterios generales: Se incluyen las tareas y trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos, teniendo además la responsabilidad de un equipo de trabajadores a su cargo.

El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Para el nivel A: En el área funcional administrativa de este grupo se incluye la de: Jefe de Administración.

Dentro del nivel B: Con relación al área funcional de producción, cabe incluir en este grupo y nivel la siguiente categoría: Capataz/Encargado.

Nivel A: jefe de Administración: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel B: Capataz/Encargado: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er Gra-

do, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: Director, Jefe de Servicio, de Area, así como las correspondientes a Titulado Medio y/o Superior.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

CAPITULO IV. CONTRATACION

Artículo 13. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

La dirección de la Empresa determinará las pruebas de acceso y la documentación requerida para el ingreso, informando a la representación de los trabajadores sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos 15 días de antelación. Por su parte, la Empresa cumplirá con lo establecido en el art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Seis meses para el grupo profesional IV.
- Tres meses para el grupo profesional III.
- Un mes para el grupo profesional I y II.

Artículo 15. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicio u otro tipo que estén encuadrados en el ámbito del Convenio de sector, se llevará a cabo por lo dispuesto en el Capítulo XI, artículo 49 y siguientes del vigente Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya.

CAPITULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada laboral del presente Convenio Colectivo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual efectivas, o bien, 1.610 horas efectivas al año.

En todo caso la Empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10% de la jornada de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en su caso el mínimo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, exceptuándose las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado.

No computará como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente (15 minutos) para jornadas continuadas superiores a seis horas.

Artículo 17. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa, junto con la representación de los trabajadores, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral oficial el correspondiente para cada año natural de vigencia, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas acordadas.

Para la confección del calendario, se tendrá en cuenta el día 3 de noviembre "San Martín de Porres", como festivo del sector. Si tal día coincidiese con el descanso semanal de los trabajadores, le será compensado con otro día natural.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las exigencias propias del cliente/titular de los servicios para el que se prestan las actividades. En función de las necesidades de los servicios se podrán establecer otros tipos de jornada previa comunicación a la representación de los trabajadores.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de los servicios que se realizan, la realización de la jornada se efectuará de domingo a viernes en el horario establecido por la Empresa, que lo ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Artículo 18. Prolongación de la jornada.

Como ya se ha dicho, dada la peculiaridad inherente de los servicios que se llevan a cabo, servicios públicos, los

trabajadores con funciones de recogida estarán obligados de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar su jornada normal de trabajo.

El trabajo prestado en exceso sobre la jornada ordinaria, debe contar con el visto bueno del Jefe del Centro, y se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias estructurales, siempre que cuente con la previa autorización del Responsable del Centro.

Artículo 19. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo disfrutarán por cada año de servicio de un período de vacaciones retribuido cuya duración será de treinta días naturales o de un mes natural por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional de 30 días naturales en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador.

A los efectos del disfrute del período de vacaciones, se establecerá los correspondientes turnos de vacaciones, asegurando la permanencia del trabajo con el personal suficiente para la prestación del servicio.

El disfrute del período vacacional se establece desde mayo a octubre, fijándose el mismo de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo establecido en el artículo 38.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Artículo 20. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y posterior justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a la remuneración fija de los conceptos habituales que perciba mensualmente el trabajador, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas oficialmente.

b) Dos días en caso de enfermedad grave de cónyuge, que podrán ser prorrogados por dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 200 km (ida).

Si el justificante médico no califica la enfermedad, será el Servicio Médico del Centro de Salud el que determine la gravedad o no, en función del diagnóstico del facultativo.

c) Dos días por fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos carnales, hijos y hermanos. Este permiso podrá ser prorrogado por dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, superior a 400 km (ida).

d) Dos días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, que podrán ser prorrogados por dos más en caso de cesárea u otras incidencias graves que surjan durante el parto. Si hubiera desplazamiento superior a 200 km, se prorrogará dos días más.

e) Por enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y en caso de desplazamiento se ampliará hasta dos días más siempre que sea el mismo superior a 200 km. Dispondrán de esta licencia las parejas de hecho así reconocidas por la legislación en vigor.

Si el justificante médico no califica la enfermedad e identifica el parentesco, será el Servicio Médico del Centro de Salud el que determine la gravedad o no, en función del diagnóstico del facultativo, así como, el vínculo familiar.

La relación de parentesco familiar no será discriminatoria respecto de las parejas o familias de hecho, que se acreditarán previamente y por escrito ante la empresa.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) El tiempo de comparecencia a reconocimiento médico por cumplimiento de vigilancia de la salud, se compensará por tiempo de descanso, el cual, se programará su cancelación según necesidades del servicio en un plazo máximo de cuatro meses.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

i) Por exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial u oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el correspondiente justificante de examen.

j) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consulta médica ambulatoria en horas de trabajo, se concederá el permiso por el tiempo necesario, debiendo justificarse la ausencia. Asimismo, en el caso de que algún trabajador tuviera hijo o cónyuge disminuido físico, psíquico o sensorial, que conviva con él, y tenga que acudir a revisión médica en horas coincidentes con la de su jornada laboral, tendrá derecho a dicho permiso por el tiempo necesario para ello.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 72 horas.

k) Los trabajadores tendrán derecho a disponer de un día de libre disposición al año. Este día será disfrutado previa solicitud de los trabajadores con una antelación mínima de tres días hábiles al disfrute, en este sentido, si el trabajador no lo comunicase con la antelación establecida, la empresa podrá no concedérselo en la fecha solicitada.

Se entiende que los días que se indican son días naturales, salvo los casos que se indique lo contrario, y los mismos empiezan desde el día del hecho causante.

Para los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Suspensión temporal del permiso o licencia de conducción.

El personal que conduce los vehículos de la Empresa y tiene acreditado un período de prestación de servicios para la empresa superior a un año, y fuese sancionado con ocasión de la prestación del trabajo para la compañía, en virtud de resolución judicial o administrativa firme (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o

dolo), que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, por espacio inferior a un año, tendrá derecho a que la empresa, de existir vacantes en un puesto de otro grupo profesional, cuyos cometidos puedan ser desempeñados por el trabajador, ocupará el mismo en la realización de dichas tareas, percibiendo el trabajador los conceptos salariales correspondientes a su nuevo grupo profesional.

En este mismo sentido, si la privación del permiso de conducir o en su caso la revocación temporal de la licencia por pérdida total de los puntos es inferior a tres meses, el trabajador deberá solicitar el cumplimiento fraccionado de la sanción, al objeto de que éste coincida con sus períodos de descanso y/o vacaciones, pudiendo así cumplir la sanción en períodos no laborables, siempre que el trabajador no haya disfrutado de las mismas.

Artículo 22. Excedencia forzosa y voluntaria.

Se estará a lo establecido en el artículo 47 y 48 del vigente Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya.

Dentro de las condiciones establecidas en el artículo 48.1 del señalado Convenio sectorial, se reconoce como mejora del referenciado precepto el derecho del trabajador de poder solicitar nuevamente una excedencia voluntaria sólo cuando hubiera transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

Cuando sea necesario por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas, el trabajador o trabajadora podrá solicitar un permiso no retribuido cuando dicha situación prevea su prolongación más del tiempo establecido, y si la presencia del trabajador se considerase indispensable para prestar sus cuidados, se concederá el señalado permiso por un tiempo no superior a un mes.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En el supuesto de que dichas peticiones fueran a juicio de la empresa algo fuera de lo normal, se negociará con la representación de los trabajadores la regulación o autorización de las más urgentes.

CAPITULO VI. REGIMEN SALARIAL

Artículo 24. Remuneraciones. Normas generales.

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio para los años de vigencia y para cada uno de los grupos profesionales, se recogen en las tablas que figuran como anexos.

Respecto al carácter consolidable de los conceptos salariales se estará a lo previsto en el artículo 26.3. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en relación a los complementos salariales relativos a las condiciones del trabajo, los mismos vienen regulados en el artículo 29 de este texto.

Artículo 25. Estructura.

La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

a) Salario base, según escala.

b) Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.

- De puesto de trabajo.

- De cantidad o calidad de trabajo.

- Las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente al personal.

c) De vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 26. Salario base.

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada grupo profesional, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengo que, legal o reglamentariamente, corresponda al trabajador en su jornada ordinaria.

El importe de este concepto será el de la tabla de valores anexa, para cada nivel, establecida al efecto, y se abonará por valor mes y por los doce meses naturales.

Artículo 27. Complementos de Antigüedad.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, comenzando a devengar los tramos de antigüedad desde el 1 de enero de 2014.

Asimismo, las partes acuerdan que el indicado complemento se abonará exclusivamente a partir del día 1 de enero de 2020, no correspondiendo, por tanto, derecho a percibir cantidad alguna por esta antigüedad, en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31 de diciembre de 2019.

La antigüedad consistirá en trienios, a razón de 15 euros trienio, sea cual sea el grupo profesional al que pertenezca el trabajador, y se abonarán distribuidos en 12 pagos coincidiendo con los meses naturales del año y los 3 pagos extraordinarios. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más de cinco trienios.

El complemento de antigüedad comenzará a devengarse en el mismo mes en que se cumpla el trienio.

Además de lo estipulado para el concepto de antigüedad, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo en concepto de antigüedad y/o antigüedad consolidada algún complemento, quedará(n) consolidado(s) los mismos a nivel personal y, por tanto, fijos en su cuantía presente. Este concepto salarial a nivel personal de antigüedad se percibirá en la nómina con el nombre de "antigüedad consolidada".

Artículo 28. Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a los trabajadores adscritos a este Convenio tres pagas extraordinarias denominadas: marzo, Verano y Navidad, a razón de 30 días o una mensualidad de salario base, más la antigüedad.

Los períodos de devengo y abono serán los siguientes:

Paga de marzo: Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Abono el 31 de marzo.

Paga de Verano: Devengo del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año corriente. Abono el 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año corriente. Abono el 31 de diciembre.

La cuantía a percibir será la que para cada grupo profesional figura en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 29. Complementos de puesto de trabajo.

Son las retribuciones que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo. Serán complementos de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Dichos complementos son los siguientes:

Plus Tóxico, Penoso y Peligroso:

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial, por ello, todo el personal del área funcional productiva que realice labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será equivalente al 25% del salario base, siempre que concurren las tres circunstancias señaladas, de no ser así, y para el caso de que se den dos circunstancias de las indicadas la remuneración sería un 20% del salario base.

Este plus se percibirá en los doce meses naturales del año.

Plus de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, tendrá una retribución específica. El importe de ese plus se establece en un 25% del salario base de su nivel de grupo o categoría profesional.

Este plus se percibirá en los doce meses naturales del año.

Plus de Festivo:

En el caso de coincidir dos festivos consecutivos o días especialmente escogidos por la Mancomunidad y/o Ayuntamiento, el trabajador prestará obligatoriamente sus servicios un día de los festivos o el día especial establecido por el Cliente(s).

A tal fin, el personal que por necesidades del servicio trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo percibirá por cada jornada máxima de trabajo en el año 2013, la cantidad de 75 euros brutos, y a partir del 2014 se incrementará con el mismo porcentaje que el salario base. El indicado importe entrará en vigor a partir de la firma del Convenio.

El abono de dichas cantidades se realizará en el mes siguiente al que tuviera lugar.

Plus de FERIA:

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo que perciben aquellos empleados que realizan la recogida del recinto ferial durante el período de fiestas locales, fuera del horario habitual del servicio y/o de la jornada de trabajo, siendo la compensación económica por dicha recogida de 30 euros brutos por día de trabajo.

Primas, Incentivos y Plus de Actividad:

Los señalados complementos, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

Artículo 30. Complementos extra salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

Dietas:

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por comida o cena, 12 euros.

- Dieta por habitación y desayuno, 40 euros.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transportes o satisfacer el importe de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas directamente en establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

Kilometraje:

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima la de 0,25 euros)/Km.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 16: Jornada anual. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o compensarlas con descanso.

Para el caso de retribuir las, el importe de las horas extraordinarias será igual al valor de la hora ordinaria según grupo profesional.

Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa, se compensarán a razón de 1,25 por cada hora extraordinaria. Las horas a compensar se cancelarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y no computarán a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35 del E.T.

A fin de clasificar las horas extraordinarias, se entenderán las mismas como:

Estructurales:

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año establecidos de recogida, la realización de horas extraordinarias "estructurales" tendrá carácter obligatorio y necesario que se precisen para la finalización del servicio, siempre que concurren las siguientes circunstancias: accidentes del personal y sustitución de personal durante la jornada, ausencias imprevistas, fiestas de barrio, calles cortadas por obras u otras causas, procesos puntas de producción no habituales, averías de los vehículos de recogida u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio que se presta, que por su trascendencia sean inaplazables.

Respecto de esta clasificación de horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

No estructurales:

La empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de horas extraordinarias "no estructurales" dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores y

legislación complementaria, siendo facultad del trabajador la libre aceptación de realizar las mismas.

Artículo 32. Salario.

Los salarios a percibir para cada uno de los años, será el reflejado para cada grupo profesional establecidos en las tablas salariales anexas (anexos del I al VII) a este convenio, configurando los conceptos salariales indicados en dichas tablas como salario mínimo.

Aquellos trabajadores que tengan un salario superior al salario tipo del grupo profesional que ocupan, en cualquiera de sus años, mantendrán su actual nivel salarial, hasta tanto en cuanto sean superiores a los establecidos en las tablas anexas. La diferencia entre su salario actual, formado por los conceptos: Salario Base, Toxicidad/Penosidad/Peligrosidad, Nocturnidad, Complemento Personal y Complemento Voluntario de Empresa, y el nuevo salario tipo, se incluirá en el concepto de Prima personal, siendo la misma compensable y absorbible con los salarios establecidos en tabla.

Asimismo, para los trabajadores que se encuentren en la situación anteriormente descrita, se les aplicará una subida salarial anual del 3% sobre los conceptos reseñados en el párrafo anterior, dicho aumento se mantendrá a nivel individual hasta que la retribución anual sea superior a la establecida para cada año en la tabla salarial. Por consiguiente, llegado el momento en que la diferencia expuesta quede neutralizada por las sucesivas tablas salariales, quedará en ese momento sin efecto la revisión salarial porcentual establecida a título individual.

CAPITULO VII. MEJORAS SOCIALES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 33. Prestaciones en casos de baja por enfermedad o accidente.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que pasen a la situación de incapacidad temporal, tendrán derecho al complemento siguiente:

a) En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Mutua hasta alcanzar el 100 % de todos los conceptos fijos retributivos habituales del mes.

b) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar las cuantías que se indican a continuación:

- Para la primera baja del año natural el complemento se percibirá según los tramos siguientes:

Desde el día 1 hasta el 10 de la baja, los trabajadores percibirán el 100% del salario fijo habitual del mes.

Desde el día 11 hasta el 40 de la baja, los trabajadores percibirán el 85% del salario fijo habitual del mes.

A partir del día 41 hasta el 365 de la baja, los trabajadores percibirán el 80% del salario fijo habitual del mes.

- Para la segunda y tercera baja del año natural, el complemento a percibir será el 100% del salario fijo habitual del mes durante los ocho primeros días.

- Para las posibles bajas posteriores a las especificadas anteriormente, dentro del año natural, se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social "L.G.S.S."

Artículo 34. Seguro de accidentes.

La Empresa concertará, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, a su cargo, y para todos los trabajado-

res afectados por el presente Convenio, un seguro colectivo por accidentes de trabajo por 30.000 euros para cada una de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente total (para profesión habitual).
- Invalidez permanente absoluta.
- Gran invalidez.
- Enfermedad profesional.

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Lo establecido en este artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Artículo 35. Ayuda de estudios.

Todos los trabajadores de la empresa que estén realizando estudios o que vayan a realizarlos, tendrán derecho a que se les abone la cantidad de 100 euros al año como ayuda del importe de la matrícula y los libros que sean necesarios, previa entrega de justificante de estar inscrito en estudios educativos generales.

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 36. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el verano y el invierno para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, comprometiéndose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen personal.

Artículo 37. Plan de igualdad.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.

- Igualdad de oportunidades en el empleo.

- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.

- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

En este mismo sentido, las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto en términos masculinos deberá entenderse con un lenguaje genérico, referidos al conjunto de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 37 bis. Procedimiento para solventar las discrepancias acerca de la no aplicación de condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y

los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, para sol-

ventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Representación legal de los trabajadores.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los Comité/s de Empresa y/o Delegado/s de Personal tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Cuota sindical.

La empresa descontará a los trabajadores afiliados a una central sindical o sindicato la correspondiente cuota mensual.

Para ello, cada trabajador deberá remitir al departamento de personal la debida autorización en la que hará constar la cuantía de la misma y el número de cuenta corriente y entidad bancaria en la que la empresa deberá ingresar mensualmente.

La empresa facilitará mensualmente a las centrales sindicales con afiliación relación nominal de los ingresos efectuados por este concepto.

Quedan exceptuados en los descuentos de las cuotas sindicales las Pagas Extraordinarias, siendo de las mensualidades salariales donde se descuenten.

CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en esta materia en el vigente Convenio

Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o disposición legal que lo sustituya.

La enumeración de las faltas que se recogen en el señalado Convenio Colectivo del Sector se hacen sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el referido Convenio.

Artículo 41. Arbitraje y Reclamaciones.

Las sanciones impuestas por la Empresa por incumplimiento laboral de los trabajadores que conlleve suspensión de empleo y sueldo, y el trabajador impugne la sanción, la empresa no aplicará el cumplimiento de la medida adoptada hasta tanto en cuanto no quede resuelto el tema en alguna de las siguientes vías por interposición de demanda: 1) Vía Administrativa en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y/o 2) Vía Judicial Social.

Como medida excepcional, para el supuesto caso que la empresa durante el año 2014 y 2015 extinguiere, por alguna de las causas legalmente establecidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la relación laboral de cualquier trabajador que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviese reconocido el vínculo de trabajo con carácter indefinido, con la excepción de las causas por despido disciplinario, se aplicará a efectos de cuantificación de la indemnización correspondiente la base salarial de la tabla del año 2019, anexo VII.

No obstante, para el supuesto que la extinción del contrato sea por motivos disciplinarios, se aplicará lo establecido anteriormente, siempre y cuando el trabajador impugne el mismo y la Jurisdicción Social en su fallo declare el despido como improcedente.

CAPITULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 42. Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa obligada por el presente Convenio considera que la prevención de posibles daños para las personas, trabajadores o trabajadoras constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Por ello, en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 43. Vigilancia de la salud laboral.

La Empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizándose los reconocimientos médicos y pruebas analíticas, como mínimo una al año, que resulten procedentes.

Artículo 44. Formación en materia Preventiva.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la Empresa como com-

plemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de Empresa.

La Empresa facilitará la formación y participación de los trabajadores en materia preventiva, prestando cursos por parte de la propia empresa, como la participación en cursos impartidos por otros órganos ajenos a la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES, DEROGATORIAS Y FINALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

DERECHO SUPLETORIO

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en los Convenios de Ambito Superior, en la Legislación vigente, y en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo estipulado en el artículo 3 de este Convenio para la negociación de un nuevo Convenio, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V).

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todos los Convenios y Acuerdos Colectivos, escritos y/o verbales, suscritos entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores con anterioridad al mismo, así como las cláusulas de remisión a otras normas sectoriales que se contengan en los contratos individuales de trabajo y que explícitamente no se haya acordado su mantenimiento en el texto de este convenio colectivo.

DISPOSICION FINAL.

ENTRADA EN VIGOR Y ATRASOS

El Convenio Colectivo, entrará en vigor conforme establecen los artículos 3 y 32, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de la tabla salarial del año 2013, podrán ser satisfechos por la empresa en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la firma del presente Convenio.

Esta retroactividad no se aplicará con carácter general a todo el personal, debido a que en este proceso de negociación hay trabajadores, que a la firma del Convenio, tienen interpuesta demanda laboral en reclamación de cantidad por los meses vencidos del año 2013, en base a la tabla del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de la provincia de Granada, motivo por el cual aquellos trabajadores no percibirán las diferencias salariales correspondientes a los meses demandados hasta la fecha de la firma de este documento.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes firman el presente documento, con sus anexos y en todos sus folios, en Granada, 12 de diciembre de 2013.-(Firmas ilegibles).

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2013

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
			TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo				
G. P. I							
Peón noche	961,55	240,39	240,39	961,55	961,55	961,55	20.192,55
Ayudante noche	961,55	240,39	240,39	961,55	961,55	961,55	20.192,55
Peón y Ayudante día	961,55		240,39	961,55	961,55	961,55	17.307,90
G. P. II							
Oficial noche	1.167,53	291,88	291,88	1.167,53	1.167,53	1.167,53	24.518,13
Conductor noche	1.167,53	291,88	291,88	1.167,53	1.167,53	1.167,53	24.518,13
Oficial y Conductor día	1.167,53		291,88	1.167,53	1.167,53	1.167,53	21.015,54
G. P. III Nivel B							
Capataz noche	1.268,10	317,03	317,03	1.268,10	1.268,10	1.268,10	26.630,10
Encargado noche	1.268,10	317,03	317,03	1.268,10	1.268,10	1.268,10	26.630,10
Capataz y Encargado día	1.268,10		317,03	1.268,10	1.268,10	1.268,10	22.825,80

ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2014

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
			TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo				
G. P. I							
Peón noche	1.012,50	253,13	253,13	1.012,50	1.012,50	1.012,50	21.262,50
Ayudante noche	1.012,50	253,13	253,13	1.012,50	1.012,50	1.012,50	21.262,50
Peón y Ayudante día	1.012,50		253,13	1.012,50	1.012,50	1.012,50	18.225,00
G. P. II							
Oficial noche	1.229,50	307,38	307,38	1.229,50	1.229,50	1.229,50	25.819,50
Conductor noche	1.229,50	307,38	307,38	1.229,50	1.229,50	1.229,50	25.819,50
Oficial y Conductor día	1.229,50		307,38	1.229,50	1.229,50	1.229,50	22.131,00
G. P. III Nivel B							
Capataz noche	1.335,50	333,88	333,88	1.335,50	1.335,50	1.335,50	28.045,50
Encargado noche	1.335,50	333,88	333,88	1.335,50	1.335,50	1.335,50	28.045,50
Capataz y Encargado día	1.335,50		333,88	1.335,50	1.335,50	1.335,50	24.039,00

ANEXO III. TABLA SALARIAL AÑO 2015

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
			TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo				
G. P. I							
Peón noche	1.064,00	266,00	266,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	22.344,00
Ayudante noche	1.064,00	266,00	266,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	22.344,00
Peón y Ayudante día	1.064,00		266,00	1.064,00	1.064,00	1.064,00	19.152,00
G. P. II							
Oficial noche	1.291,70	322,93	322,93	1.291,70	1.291,70	1.291,70	27.125,70
Conductor noche	1.291,70	322,93	322,93	1.291,70	1.291,70	1.291,70	27.125,70
Oficial y Conductor día	1.291,70		322,93	1.291,70	1.291,70	1.291,70	23.250,60
G. P. III Nivel B							
Capataz noche	1.403,15	350,79	350,79	1.403,15	1.403,15	1.403,15	29.466,15
Encargado noche	1.403,15	350,79	350,79	1.403,15	1.403,15	1.403,15	29.466,15
Capataz y Encargado día	1.403,15		350,79	1.403,15	1.403,15	1.403,15	25.256,70

ANEXO IV. TABLA SALARIAL AÑO 2016

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
			TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo				
G. P. I							
Peón noche	1.115,05	278,76	278,76	1.115,05	1.115,05	1.115,05	23.416,05
Ayudante noche	1.115,05	278,76	278,76	1.115,05	1.115,05	1.115,05	23.416,05
Peón y Ayudante día	1.115,05		278,76	1.115,05	1.115,05	1.115,05	20.070,90

G. P. II

Oficial noche	1.354,00	338,50	338,50	1.354,00	1.354,00	1.354,00	28.434,00
Conductor noche	1.354,00	338,50	338,50	1.354,00	1.354,00	1.354,00	28.434,00
Oficial y Conductor día	1.354,00		338,50	1.354,00	1.354,00	1.354,00	24.372,00

G. P. III - Nivel B

Capataz noche	1.470,75	367,69	367,69	1.470,75	1.470,75	1.470,75	30.885,75
Encargado noche	1.470,75	367,69	367,69	1.470,75	1.470,75	1.470,75	30.885,75
Capataz y Encargado día	1.470,75		367,69	1.470,75	1.470,75	1.470,75	26.473,50

ANEXO V. TABLA SALARIAL AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
-------------------	----------------------	----------------------------	--	------------------	-------------------	--------------------	-----------

G. P. I

Peón noche	1.166,60	291,65	291,65	1.166,60	1.166,60	1.166,60	24.498,60
Ayudante noche	1.166,60	291,65	291,65	1.166,60	1.166,60	1.166,60	24.498,60
Peón y Ayudante día	1.166,60		291,65	1.166,60	1.166,60	1.166,60	20.998,80

G. P. II

Oficial noche	1.416,50	354,13	354,13	1.416,50	1.416,50	1.416,50	29.746,50
Conductor noche	1.416,50	354,13	354,13	1.416,50	1.416,50	1.416,50	29.746,50
Oficial y Conductor día	1.416,50		354,13	1.416,50	1.416,50	1.416,50	25.497,00

G. P. III - Nivel B

Capataz noche	1.538,50	384,63	384,63	1.538,50	1.538,50	1.538,50	32.308,50
Encargado noche	1.538,50	384,63	384,63	1.538,50	1.538,50	1.538,50	32.308,50
Capataz y Encargado día	1.538,50		384,63	1.538,50	1.538,50	1.538,50	27.693,00

ANEXO VI. TABLA SALARIAL AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
-------------------	----------------------	----------------------------	--	------------------	-------------------	--------------------	-----------

G. P. I

Peón noche	1.217,60	304,40	304,40	1.217,60	1.217,60	1.217,60	25.569,60
Ayudante noche	1.217,60	304,40	304,40	1.217,60	1.217,60	1.217,60	25.569,60
Peón y Ayudante día	1.217,60		304,40	1.217,60	1.217,60	1.217,60	21.916,80

G. P. II

Oficial noche	1.478,95	369,74	369,74	1.478,95	1.478,95	1.478,95	31.057,95
Conductor noche	1.478,95	369,74	369,74	1.478,95	1.478,95	1.478,95	31.057,95
Oficial y Conductor día	1.478,95		369,74	1.478,95	1.478,95	1.478,95	26.621,10

G. P. III Nivel B

Capataz noche	1.606,00	401,50	401,50	1.606,00	1.606,00	1.606,00	33.726,00
Encargado noche	1.606,00	401,50	401,50	1.606,00	1.606,00	1.606,00	33.726,00
Capataz y Encargado día	1.606,00		401,50	1.606,00	1.606,00	1.606,00	28.908,00

ANEXO VII. TABLA SALARIAL AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS NOCTURNO Día efectivo	PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO Día efectivo	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO
-------------------	----------------------	----------------------------	--	------------------	-------------------	--------------------	-----------

G. P. I

Peón noche	1.281,70	320,43	320,43	1.281,70	1.281,70	1.281,70	26.915,70
Ayudante noche	1.281,70	320,43	320,43	1.281,70	1.281,70	1.281,70	26.915,70
Peón y Ayudante día	1.281,70		320,43	1.281,70	1.281,70	1.281,70	23.070,60

G. P. II

Oficial noche	1.556,30	389,08	389,08	1.556,30	1.556,30	1.556,30	32.682,30
Conductor noche	1.556,30	389,08	389,08	1.556,30	1.556,30	1.556,30	32.682,30
Oficial y Conductor día	1.556,30		389,08	1.556,30	1.556,30	1.556,30	28.013,40

G. P. III Nivel B

Capataz noche	1.690,60	422,65	422,65	1.690,60	1.690,60	1.690,60	35.502,60
Encargado noche	1.690,60	422,65	422,65	1.690,60	1.690,60	1.690,60	35.502,60
Capataz y Encargado día	1.690,60		422,65	1.690,60	1.690,60	1.690,60	30.430,80