

seguimiento del acuerdo de bolsa de empleo del centro de trabajo Hospital Comarcal de la Axarquía de Vélez-Málaga.

En representación de la empresa

Don Ángel Montilla Palma.

En representación de los trabajadores

Doña Dolores García Muñoz.

Doña Carmen Eva Alonso Rando.

Doña Dolores Gema Díaz Guerra.

A c u e r d a n

Modificar el punto séptimo de la base de funcionamiento de la bolsa de empleo.

El baremo que se aplicará para la confección de dicho listado será el siguiente:

1. Antigüedad en el servicio

En este apartado se tendrá en cuenta la estabilidad en la disponibilidad para trabajar en el Servicio de Limpieza del Hospital Básico de la Axarquía y se otorgará 1,5 puntos por año completo anterior al año 2005, que el trabajador/a demuestre que ha estado contratado/a en el servicio de limpieza.

Si el tiempo fuese inferior a un mes se puntuará de la siguiente forma:

- Igual o más de 15 días: 0,125 puntos.
- Menor que 15 días: 0,0625 puntos.

2. Tiempo trabajado a partir del año 2005

En este apartado se otorgará 0,15 puntos por mes que el trabajador/a haya sido contratado/a en el Servicio de Limpieza. Si el tiempo fuese inferior a 1 mes se puntuará de la siguiente forma:

- Igual o más de 15 días: 0,15 puntos.
- Menor que 15 días: 0,075 puntos.

3. Tiempo trabajado a partir de 1 de enero de 2014

A partir del 1 de enero de 2014 la puntuación se realizará de la siguiente forma:

- 0,1 punto por día trabajado.

La apertura de la bolsa se realizará en el mismo momento que haya necesidad de alguna contratación y todas las personas inscritas en el listado de trabajadores/as estén trabajando en el Servicio de Limpieza. O porque se tengan que crear nuevas plazas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión firmando de conformidad los al margen citado en fecha y lugar *ut supra*.

3 6 7 2 / 1 4

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Istán.

Expediente: 29/01/0053/2014.

Fecha: 6 de marzo de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código 29007052012006.

Visto el texto del acuerdo de fecha 17 de enero de 2014 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Istán, con expediente REGCON número 29/01/0053/2014 y código de acuerdo 29007052012006 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

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

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

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

Los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Istán del año 2009, número de convenio 2907052, actualmente vigente, como órgano competente para acordar la subsanación de los errores de los que pueda adolecer el texto del mismo, de acuerdo al artículo 83 de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico al que se refiere el artículo 4 del referido convenio, por la presente:

E x p o n e m o s

1. Que en las negociaciones del meritado convenio se acordó por todas las partes negociadoras mantener las tablas salariales tal y como estaba prevista en el convenio colectivo precedente del año 2004, salvo el incremento del IPC anual, dado el pronto compromiso del equipo de Gobierno de elaborar y aprobar la relación de puestos de trabajo.

2. Que en dichas tablas salariales del año 2004, las cuales se acordaron no modificar en la negociación del convenio del año 2009, no aparecía complemento específico para el puesto de limpiadora.

3. Que se ha detectado un error de transcripción en las tablas salariales del Anexo 1 del convenio en vigor consistente en el reconocimiento del complemento salarial específico en el puesto de limpiadora.

4. Que, de acuerdo a los exponendos anteriores, los complementos y retribuciones existentes en las tablas salariales no fueron objeto de negociación por ninguna de las partes firmantes del convenio.

De conformidad con lo expuesto

A c o r d a m o s

Rectificar el error de transcripción cometido por la Secretaría de la Corporación municipal de Istán, proceder a la eliminación del complemento salarial específico en el puesto de limpiadora actualmente recogido en la tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajadores del Ayuntamiento de Istán número 2907052, publicado en el *BOP de Málaga* de fecha 14 de diciembre de 2009 y ordenar la publicación de la referida rectificación mediante anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*. Y para que conste, y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo por duplicado ejemplar en el lugar y fecha expresadas *ut supra*.

3 6 7 3 / 1 4

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de la empresa Valoriza Facilities SAU, y el personal que presta el servicio de limpieza en el Aeropuerto de Málaga.

Expediente: 29/01/0016/2014

Fecha: 6 de marzo de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100051012011.

Visto el texto del acuerdo de fecha 16 de enero de 2014 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa Valoriza Facilities SAU, y el personal de limpieza del Aeropuerto de Málaga, con expediente REGCON número 29/01/0016/2014 y código de acuerdo 29100051012011 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre

aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA FACILITIES,
SAU EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL AEROPUERTO DE MÁLAGA Y
EL PERSONAL QUE PRESTA EL SERVICIO DE LIMPIEZA
EN EL AEROPUERTO DE MÁLAGA

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que efectúan la limpieza de las terminales y accesos del Aeropuerto de Málaga, actualmente ostentada esta contrata por la empresa Valoriza Facilities, SAU.

Artículo 2. *Ámbito temporal, prórroga, denuncia, plazos nuevo convenio y arbitraje*

1. VIGENCIA: El presente convenio tendrá una vigencia de cinco años, con efectos desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

2. PRÓRROGA: En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la negociación de este convenio, todas sus cláusulas tanto normativas como obligaciones se mantendrán en vigor hasta la firma del nuevo convenio.

3. DENUNCIA: El presente convenio queda automática y expresamente denunciado con efectos en fecha 30 de septiembre de 2014.

4. PLAZOS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL NUEVO CONVENIO: Ambas partes, acuerdan que la constitución de la mesa negociadora se producirá en el plazo de un mes a contar desde la denuncia del presente convenio colectivo, esto es, antes del 31 de octubre de 2014 pudiendo realizar la convocatoria, cualquiera de las partes firmantes del mismo, de conformidad con apartado e) del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para negociar el siguiente convenio, será de catorce meses a contar desde el día 1 de enero de 2015 conforme al citado artículo.

5. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS: En caso de no alcanzar un acuerdo en el antedicho plazo, las partes se comprometen a someterse a un arbitraje obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo 53 del presente convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actuales implantadas en la empresa, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas. Igualmente todas las condiciones recogidas en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, correspondientes al mismo año en vigor, serán consideradas como mínimas ante el presente convenio, quedando revisado este de forma automática si ello se produjese, siempre considerado en cómputo anual y en temas de contenidos homogéneos.

Artículo 4. *Derechos supletorios*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Las mejoras que por disposiciones legales o reglamentarias tuvieren que establecerse durante la vigencia del presente convenio, que superen al mismo, serán de aplicación automática.

CAPÍTULO III

Artículo 5. *Clasificación del personal*

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de los siguientes categorías, cuyo contenido funcional viene recogido en el catálogo que se indica en el anexo I:

- Delegado general – Encargado general.
- Administrativo – Jefe de equipo.
- Especialista – Conductor-limpiador.
- Operario de limpieza.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son enunciativos. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia y especialidad.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 6. *Trabajos de superior e inferior profesional*

1. En caso de necesidad del servicio, todos los trabajadores de una categoría inferior o de distinta especialidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, por un periodo no superior a 90 días, alternos o consecutivos, dentro del mismo año. Si superado el plazo indicado el trabajador continuara desempeñándolo, adquirirá la categoría profesional del puesto ocupado reintegrándose a su anterior puesto cuando cese esta necesidad. En el supuesto de que varios trabajadores opten a la realización de trabajos de categoría superior, los trabajos se realizarán de forma rotativa y por orden de antigüedad en la categoría, entre los trabajadores de la plantilla de la unidad afectada por las necesidades del servicio.

2. Cuando se realicen trabajos correspondientes a una categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, desde el primer día que pase a ocupar esta.

3. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole los salarios de su propia categoría profesional.

La empresa emitirá un informe al comité de empresa, secciones sindicales e interesado, razonando la justificación del cambio.

Artículo 7. *Capacidad disminuida*

1. Serán considerados personal con capacidad disminuida los trabajadores que tengan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente –sea o no laboral–, o por desgaste físico natural, por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su Grupo profesional o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo.

2. La empresa, o a petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previo informe de los servicios médicos de la Seguridad Social.

3. A efectos de la asignación del nuevo puesto de trabajo derivado de lo dispuesto en el apartado anterior, se requerirá el informe preceptivo y favorable de la representación laboral, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado.

4. El personal acoplado a otro puesto de trabajo percibirá las retribuciones correspondientes a su anterior categoría profesional.

Artículo 8. *Movilidad geográfica*

Para que se pueda aplicar la movilidad geográfica a algún trabajador afectado por el presente convenio, será necesario el acuerdo

de la totalidad de los miembros del comité con la decisión adoptada por la empresa.

CAPÍTULO V

Periodo de prueba, contrataciones, vacantes, orden de preferencia

Artículo 9. *Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será:

- a) Delegado y encargado general: 6 meses.
- b) Jefes de equipo: 1 mes.
- c) Resto de categorías profesionales: 15 días.

Artículo 10. *Contrataciones*

El personal afecto al presente convenio se clasificará según la permanencia al servicio de las empresas en:

1. **PERSONAL FIJO:** Es el admitido por la empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

2. **PERSONAL FIJO DE TRABAJOS DISCONTINUOS:** Es el contratado por la empresa para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica, ya sean de temporada o campaña, como cualesquiera otro que vaya dirigido a la realización de actividades de carácter normal y permanente y se repitan en fecha cierta, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días del año.

3. **PERSONAL EVENTUAL:** Son los trabajadores admitidos por la empresa para realizar una actividad excepcional o esporádica por un periodo no superior a 6 meses en un año. En dichos contratos se hará constar la excepcionalidad o circunstancia que los motiva.

4. **PERSONAL INTERINO:** Es el trabajador contratado para sustituir a los trabajadores en sus ausencias: vacaciones, bajas por IT, maternidad, excedencias y otras de análoga naturaleza que conlleven reserva del puesto de trabajo.

5. **PERSONAL A TIEMPO PARCIAL:** Es el trabajador contratado durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

6. **DE RELEVO:** Es el trabajador contratado para posibilitar la jubilación anticipada de otro trabajador, ya sea parcial o total. A todos los efectos regirá lo dispuesto en los artículos 12.6 de Estatuto de los Trabajadores, 166 de la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias vigentes en cada momento.

Artículo 11. *Mejora de empleo e ingresos en plantilla*

Para el personal fijo a tiempo completo incluido en las categorías mencionadas en el artículo 5 se entiende por mejora de empleo la preferencia de optar a una vacante de rango superior antes que dicha vacante salga a concurso/ se haga público.

La empresa establecerá un criterio objetivo para determinar la preferencia de optar a dicha plaza vacante.

Para el personal fijo a tiempo parcial que opte a una mejora de empleo (sea porque pase a ser trabajador a tiempo completo o por un aumento de horas en el contrato) se creará un orden de preferencia en función de los siguientes criterios:

1. FIJOS A TIEMPO PARCIAL

CRITERIOS PARA EL ORDEN DE PREFERENCIA

- a) Antigüedad del primer contrato en el centro de trabajo (tiene que ser de forma continuada).

- b) En el caso de igualdad de fechas en el punto anterior, se computarán los días trabajados, siendo el que más días trabajados tenga hasta la fecha, el que ocupe el primer lugar del escalafón.
- c) En el caso de igualdad en los dos puntos anteriores el desempate se llevará a cabo mediante un sorteo con la presencia del Comité de Empresa y los trabajadores afectados.

En el caso de que un trabajador no quiera aceptar un contrato de mejora que se le oferte, este renunciará por escrito y pasará a ocupar el último puesto del escalafón, salvo por enfermedad grave del trabajador afectado debidamente justificada.

2. INGRESOS EN PLANTILLA

El ingreso del personal comprendido en el presente artículo tendrá lugar por designación de la empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre la colocación de trabajadores, pudiendo la empresa realizar a los candidatos las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Asimismo, tendrán derecho preferente para optar a vacantes que no puedan ser ocupadas por el personal fijo, aquellas personas que hubieran desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino.

En todos los casos mencionados anteriormente, quedarán excluidos todos aquellos trabajadores, que hayan sido despedidos por la empresa, o que hayan sido amonestados por la empresa por falta grave o muy grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 12. *Empresas de trabajo temporal*

Para cubrir las necesidades de personal, ambas partes acuerdan la no utilización de los contratos de puesta a disposición a través de las empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO VI

Adscripción del personal

Artículo 13. *Subrogación del personal*

1.º Se estará a lo establecido en el artículo 17 del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, sobre subrogación del personal, publicado en el *BOE* de fecha 23 de mayo de 2013.

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

Artículo 14. *Licencias*

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencias, por asuntos propios y sin derecho a retribución alguna. Dichas licencias no podrán tener una duración inferior a siete días ni superior a seis meses, previa solicitud.

2. Cuando tales licencias tengan una duración superior a un mes, no se concederá otra hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

3. En ningún caso estas licencias podrán ser disfrutadas dentro del periodo vacacional, excepto cuando la licencia sea con motivo de enfermedad grave de algún familiar de primer o segundo grado, debidamente justificada.

4. El tiempo de licencia por asuntos propios no se computará, a efectos de antigüedad, cuando la duración exceda de un mes.

Artículo 15. *Disminución de la jornada*

Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo, se podrá autorizar para otros supuestos una disminución de jornada en estos mismos términos.

Artículo 16. Excedencias

Las clases de excedencias son las siguientes:

1. Excedencia forzosa.
2. Excedencia voluntaria.

EXCEDENCIA FORZOSA

1. Los trabajadores en situación de excedencia forzosa tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en dicha situación.

2. Los trabajadores al finalizar su situación de excedencia forzosa se incorporarán a su puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa, en el plazo de los treinta días siguientes al término de la misma.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo.

2. La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de 30 días, tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá permanecer un nuevo periodo de tres años de servicio activo.

3. El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

4. El tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución ni se computará a ningún efecto.

5. El trabajador excedente voluntario, transcurrido el primer año en dicha situación, podrá solicitar su reingreso, que se producirá en el plazo de los treinta días siguientes de su solicitud.

Artículo 17. Excedencia para el cuidado de un hijo

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador podrá disfrutar de una excedencia voluntaria por razones de guarda legal de un menor de doce años durante un plazo máximo de tres años. El inicio de un nuevo periodo, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin en su caso al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del periodo de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de parientes

Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditada y por un periodo mínimo de un mes y máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a su reingreso cuando finalice la misma.

Artículo 19. Maternidad de la mujer trabajadora

1. En caso de parto de la mujer trabajadora, esta tendrá derecho al disfrute de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas, o al periodo superior que en cada momento establezca la ley. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean disfrutadas inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

2. En caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad y previa renuncia, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o

sucesiva con el de la madre, con la excepción de las 6 semanas inmediatas al parto que son de descanso obligatorio para la madre.

3. En el supuesto de adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituyó la adopción. En el caso de que los miembros de la pareja trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados.

4. El tiempo transcurrido en las situaciones de los anteriores puntos se computará a todos los efectos, como efectivamente trabajado. Asimismo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

5. Los trabajadores en situación de maternidad percibirán lo estipulado por la Seguridad Social.

6. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras y el feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley, de conformidad con la cual, se tendrán en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

7. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de diez meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

8. Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

10. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

Artículo 20

Todas las vacantes que se originen por licencias superiores a un mes, excedencias o maternidad deberán ser cubiertas.

CAPÍTULO VIII**Vacaciones y permisos****Artículo 21. Vacaciones**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará de 31 días de vacaciones anuales retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, plus transporte y plus mantenimiento de prenda de trabajo, no sustituibles por compensación económica.

2. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año o disfruten de licencia no retribuida, salvo que esta sea por enfermedad grave de un familiar, debidamente justificada, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

3. A los trabajadores que cesen en el transcurso del año, sin haber disfrutado el periodo de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho periodo.

4. Los trabajadores, voluntariamente, podrán optar por los siguientes tipos de disfrute de vacaciones:

- 31 días naturales en julio, agosto o septiembre

- 31 días naturales de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, a cambio de 300 euros brutos que percibirán en el mes de octubre, siempre y cuando, no se hayan ausentado más de dos días en el mencionado trimestre.
- 20 días naturales de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre y 15 días naturales durante el resto del año.

La distribución de vacaciones fuera de julio, agosto y septiembre, se distribuirá teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades del servicio.

En todo caso, se respetará el número de horas de jornada en cómputo anual.

5. La solicitud de disfrute de las vacaciones, se realizará entre los meses de enero y febrero. Durante el mes de marzo, la empresa resolverá las solicitudes.

6. Si algún trabajador, por maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, no pudieran disfrutar sus vacaciones cuando estaban programadas, estas se las concederá en otro momento.

Artículo 22. *Permisos*

El trabajador, con justificación adecuada, en su caso, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalizada, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, en el periodo comprendido entre los cinco días anteriores a la fecha de la boda y los cinco posteriores a la misma.

2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres. Cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y suegros.

3. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos políticos, abuelos políticos y hermanos políticos.

4. Por enfermedad o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos, se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de tres días. Para el resto de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización hasta un máximo de dos días, prorrogables en ambos casos, a cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

5. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cuatro días si es en otra ciudad.

6. Por nacimiento de hijo, tres días naturales, prorrogables hasta cinco en caso de intervención quirúrgica.

7. Un día por traslado de domicilio habitual dentro del mismo municipio, y dos si es a diferente municipio.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.

Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carnet de conducir, como máximo dos convocatorias.

Los permisos para concurrir a exámenes serán retribuidos.

10. Un día natural en caso de bautizo, comunión o bodas de familiares de primer grado.

11. Siete días de asuntos propios para cada año previa solicitud a la empresa, la cual está obligada a concederlos. No podrán ser disfrutados en periodo vacacional, ni podrán coincidir el mismo día más de dos trabajadores por turno. Por este motivo se tendrá en cuenta para disfrutar los días quien antes lo solicite, con una antelación máxima de dos meses.

Los trabajadores a tiempo parciales tendrán derecho a cinco días de asuntos propios cada año.

Los trabajadores que no acrediten un año de permanencia en la empresa tendrán derecho a los días de asuntos propios, conforme a la siguiente escala, a partir del séptimo día de manera proporcional al tiempo que lleven trabajando:

2 meses de contrato.	1 día
3 meses de contrato.	2 días
4 meses de contrato.	3 días
5 meses de contrato.	3 días
6 meses de contrato.	3 días

A partir del 7 mes de contrato, de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

12. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica análisis, etc., hasta un máximo de tres horas, siempre que la consulta coincida con su jornada laboral y siempre justificándolo con el correspondiente volante facultativo.

Todos los permisos incluidos en este artículo serán debidamente justificados, salvo el apartado 11. Su disfrute se contará desde el día del hecho causante.

CAPÍTULO IX

Jornada y régimen de trabajo

Artículo 23. *Duración de la jornada*

1. La jornada laboral máxima será 1.776 horas anuales.

2. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

3. Como mínimo, todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un fin de semana (sábado y domingo) de descanso al mes, excepto los trabajadores contratados a tiempo parcial.

4. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra deberán transcurrir, como mínimo, doce horas, computándose para tal efecto las trabajadas en horas normales.

Artículo 24. *Jornada de trabajo*

1. La jornada fija se realizará de lunes a viernes, en horario de mañana, tarde o noche. Todos los trabajadores que a la firma de este convenio efectuasen su trabajo siempre dentro del mismo horario, les será respetado por la empresa. En caso de necesidades del servicio, este se podrá modificar previa consulta al comité de empresa.

2. La empresa, previo acuerdo con el comité de empresa, tendrá la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año, hasta un máximo del cinco por ciento de la jornada de trabajo.

3. La jornada a turnos se realizará de mañana, tarde y noche, con 6 días consecutivos de trabajo y 3 días de descanso ininterrumpido, en el cual se incluyen los descansos por festivo trabajado.

4. Todos los trabajadores podrán realizar cambios de turno entre ellos, previa solicitud a la empresa con 24 de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 25. *Sistema retributivo*

El sistema retribuido del personal regulado por el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Salario base
Plus convenio

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
Complemento de nocturnidad
Plus de altura y de retirada de residuos sólido de contenedores

COMPLEMENTO PERSONALES
Complemento de antigüedad

Complementos de cantidad de trabajo

Horas extraordinarias

Plus de asistencia

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Plus de transportes

Plus de vestuario

Artículo 26. *Pagos y anticipos*

1. Los haberes devengados se abonarán por mensualidades vencidas, el día 1 de cada mes.

2. El pago de las retribuciones se efectuará mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o en libreta de ahorros, abiertas en entidad bancaria o de crédito, de las que sea titular el trabajador.

3. Al trabajador le será entregado el recibo individual justificativo del pago de los salarios, con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos. Como fecha máxima el día 8 de cada mes.

4. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

5. Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes al de la concesión.

Artículo 27. *Salario base*

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.

2. Existen cinco niveles económicos de salario base, en los que se incluyen todos los grupos profesionales.

3. La cuantía del salario base, para cada grupo profesional será la que se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 28. *Plus convenio*

Es un concepto económico consolidable que retribuye y valora los respectivos puestos de trabajo de cada nivel, se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 29. *Complemento de antigüedad*

1. Todo el personal percibirá en concepto de complemento de antigüedad el 4% del salario base mensual por trienio devengado.

2. Asimismo, a efectos de antigüedad, se reconocerán los servicios prestados en el periodo de prueba.

3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla cada trienio. Se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias de verano, navidad y de beneficios.

4. El personal contratado a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente, una vez alcanzada dicha antigüedad.

Artículo 30. *Complemento de nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturna, y serán retribuidas con un recargo del 31,50% del salario base.

Artículo 31. *Plus de altura y retirada de residuos sólidos de contenedores*

1. Dicho plus será percibido por los trabajadores que realicen su trabajo en la retirada de los residuos de contenedores y plataformas.

2. La cuantía de este complemento se establece en el anexo II a este convenio colectivo, quedando definidos el número y puestos de trabajo de la siguiente forma:

- Plataforma grande: 2 puestos.
- Plataforma mediana: 2 puestos.
- Canasta elevadora: 1 puesto.
- Cristaleros de muelles: 2 puestos.
- Retirada de residuos: 2 puestos.

Las cuantías del plus altura y el de retirada de residuos sólidos de contenedores, serán las que a continuación se detallan:

Plataforma grande: 105,45 €/mes

Plataforma mediana: 56,42 €/mes

Canasta elevadora: 70,59 €/mes

Cristaleros de muelles: 36,16 €/mes

Retirada residuos: 56,42 €/mes

Plus personal de carritos: 120,00 €/mes

Plus jefes de equipo: 60,00 €/mes

Paga de productividad: 601,00 €/mes

Artículo 32. *Pagas extraordinarias*

1. Todo los trabajadores sujetos a este convenio colectivo tienen derecho a percibir sendas pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre.

2. La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias vendrá determinada por la suma de una mensualidad del salario base y del complemento de antigüedad.

3. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, así como el trabajador fijo discontinuo, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación, respectivamente, con los siguientes periodos:

- Paga de marzo: De 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de julio: De 1 de enero a 30 de junio de cada año.
- Paga de diciembre: De 1 de julio a 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias serán abonadas el 1 de marzo, 1 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

Artículo 33. *Plus de asistencia*

1. Se establece un plus de asistencia, en función de la asistencia continuada al trabajo.

2. A estos efectos se establece un plus consistente en 102,40 euros brutos mensuales, por once pagas, para la anualidad 2010, que se devengará por meses naturales, y el pago del mismo se hará a mes vencido en función del cálculo de la asistencia llevado a cabo por cada uno de los trabajadores de forma individual.

Este plus, experimentará los incrementos salariales establecidos en la disposición adicional tercera durante las anualidades 2011, 2012 y 2013.

3. Los criterios del pago del mencionado plus de asistencia serán los siguientes:

- a. El importe de la mencionada cantidad bruta mensual variará en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo.
- b. Se detraerá de dicho importe mensual, la parte que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto, con excepción de los asuntos propios, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, horas sindicales y permisos retribuidos del artículo 22 del convenio, a excepción de los apartados 6, 7 y 8 del mencionado artículo.
- c. Las bajas por enfermedad común o accidentes no laborales, detraerá el 100%, correspondiente a ese día de trabajo no desarrollado.
- d. Los retrasos durante la jornada laboral minorarán la cantidad a percibir en proporción al tiempo no trabajado.

4. Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado por el trabajador, hasta el día en que se devengue el pago, no comprenda la totalidad del periodo anterior, se reducirá la cantidad a abonar en proporción al tiempo no trabajado.

5. El mencionado plus de asistencia, se abonará en proporción a la jornada realizada individual.

Artículo 34. *Paga de productividad*

En el año 2010, la paga productividad ascenderá a 615,43 euros/anuales, por trabajo efectivo para el personal a jornada completa.

A partir del año 2011, esta paga ascenderá a 665,43 euros anuales para el personal a jornada completa.

El resto del personal, lo percibirá en proporción a su jornada.

Esta paga se devengará del 1 de septiembre al 31 de agosto, y se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Esta paga afectará a todo el personal que en el periodo de devengo, haya trabajado como mínimo dos años. El personal a tiempo parcial percibirá la parte proporcional a la jornada contratada.

Artículo 35. *Plus de transporte*

Se establece este plus para compensar los diferentes gastos de transporte de recorrido que no supere el extrarradio. Se percibirá en doce mensualidades, por el importe que se recoge en el anexo II.

Artículo 36. *Plus de mantenimiento de prendas de trabajo*

Este plus está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo, y no su reposición. Se percibirá en doce mensualidades. Esta cantidad será proporcional a la jornada laboral del trabajador.

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 37. *Situaciones de incapacidad temporal*

1. ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Los trabajadores percibirán el 100 por 100 de salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extras, como si estuvieran en activo, a partir del primer día de dicha situación.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL CON HOSPITALIZACIÓN

Los trabajadores percibirán en caso de hospitalización, intervención quirúrgica o accidente no laboral, el 100 por 100 de salario base, antigüedad, plus convenio y pagas extras, durante el tiempo de hospitalización.

El resto de días percibirán el 100% del salario base, antigüedad y plus convenio.

3. INCAPACIDAD TEMPORAL SIN HOSPITALIZACIÓN

En las dos primeras bajas por enfermedad común que se verifiquen en el año natural, los trabajadores percibirán el 60 por 100 del salario base, antigüedad y plus convenio desde el primer al tercer día de baja, ambos inclusive. Si el convenio provincial sufriera modificación en este párrafo, se aplicará de forma automática.

Igualmente percibirán el 100 por 100 del salario base, antigüedad y plus convenio a partir del día 16 de la baja hasta el 30 de la misma.

CAPÍTULO XI

Asistencia y acción social

Artículo 38. *Póliza de seguro*

La empresa concertará o mantendrá un seguro colectivo de invalidez o muerte, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, y se ajustará a las siguientes normas:

RIESGO: Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

CONTINGENCIA: Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

COBERTURA: 12.000 euros.

Artículo 39. *Ayuda por fallecimiento y jubilación*

1. Los trabajadores, al producirse su jubilación o al causar baja definitiva en la empresa por enfermedad o fallecimiento, percibirán el importe de cuarenta y cinco días de salario base y antigüedad. Caso de fallecimiento, dicho importe junto con la liquidación correspondiente, se les entregará a sus herederos.

2. Caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa, y siempre que la empresa tenga que cubrir esa plaza, la plaza vacante podrá ser cubierta, en caso de no disponer de otro tipo de ingreso, por parte del cónyuge o hijo-a del fallecido.

Artículo 40. *Ayuda por hijos disminuidos psíquicos*

Los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos percibirán la cantidad de 42 euros/mes por cada hijo en dicha situación.

CAPÍTULO XII

Jubilación y empleo

Artículo 41. *Edad de jubilación*

La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que el trabajador pueda completar el periodo mínimo de cotización, exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación se producirá al completar el trabajador dicho periodo de carencia.

Artículo 42. *Jubilación voluntaria, anticipada e incentivada*

1. Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los sesenta y uno y sesenta y cinco años que, de conformidad con las disposiciones vigentes, tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria y anticipada.

2. Todo trabajador que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y tres años y once meses recibirá una indemnización de dos mensualidades por cada año que le falte para cumplir los 65 años.

3. Todo trabajador que se jubile antes de los 62 años o se acoja a algún tipo de invalidez presentándose al tribunal médico podrá ceder su puesto a un familiar de edad máxima de 35 años. En este supuesto no le será de aplicación el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 43. *Jubilación parcial*

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido la edad de 61 años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo o una subrogación empresarial.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, o del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años y se concertar con una persona proveniente del desempleo que no haya mantenido relación laboral con la empresa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

La acreditación de cumplir los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada, se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que la empresa establezca por necesidades del servicio, por ello, la empresa concretará los turnos y horarios de la prestación laboral.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por este, salvo que por necesidades del servicio la empresa establezca el turno y horario del trabajador relevista.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. *Comité de seguridad y salud laboral*

1. El comité de seguridad y salud laboral como órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, estará formado por 3 delegados de prevención designados por el comité de empresa, de una parte, y por 3 representantes de la empresa, de otra.

2. El comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

3. El comité podrá reclamar, si así lo considera necesario, informes técnicos, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

4. El comité deberá levantar acta de sus reuniones, que entregará a la empresa y al comité de empresa.

5. Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el comité de seguridad y salud laboral tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y todas las que les puedan reconocer futuras disposiciones.

Artículo 45. *Delegados de prevención*

1. El número de delegados de prevención serán de tres, elegidos entre los miembros del comité de empresa.

2. Tendrá las competencias y facultades que especifica los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

3. En caso de riesgo grave e inminente los delegados de prevención podrán interrumpir las actividades del puesto de trabajo en cuestión, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

4. Las horas dedicadas por los delegados de prevención para el ejercicio de sus funciones, se computarán como horas efectivas de trabajo.

5. No podrán imputarse al crédito horario el tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención el cual se considera como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 46. *Vigilancia de la salud*

1. La empresa garantizará a los trabajadores de la empresa la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

5. No obstante, el empresario y el trabajador designado para la actividad preventiva serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. La vigilancia de la salud se realizará de la siguiente forma:

- Se realizará una vigilancia inicial al incorporarse al trabajo.
- Se realizará una vigilancia tras la asignación de tareas con nuevo riesgos.
- Se realizará una vigilancia tras baja prolongada.
- Se realizará una vigilancia todos los años de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

7. El tiempo empleado para realizar la vigilancia de la salud será el estrictamente necesario y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. A los trabajadores del turno de tarde o noche se les compensará en descanso el tiempo dedicado a dicha vigilancia de la salud, incluyendo el tiempo de desplazamientos.

CAPÍTULO XIV

Vestuario y uniformidad

Artículo 47. *Vestuario y uniformidad*

1. Será responsabilidad de la empresa tener debidamente uniformado al personal, facilitándoles dos uniformes dentro del año.

2. En el supuesto de que la empresa entrara en el centro de trabajo por nueva adjudicación, se darán los dos uniformes al comienzo de esta. En otros supuestos, se entregarán los uniformes cada seis meses, el de invierno en el mes de octubre, y el de verano en el mes de mayo.

3. Todas las prendas y calzados serán unipersonales.

4. La dotación de vestuario para el personal será la siguiente:

ESPECIALISTAS

Verano: 1 pantalón de verano y 1 camisa de manga corta.

Invierno: 1 pantalón, 1 camisa de manga larga, un forro polar.

Un par de calzado anual, reglamentario, antideslizante o de protección según el trabajo a realizar, conforme a la ley de prevención.

LIMPIADORES

Verano: Un pijama o camisa y un pantalón.

Invierno: 1 pijama o camisa y 1 pantalón o un pantalón.

Un par de calzado anual, reglamentario, antideslizante o de protección según el trabajo a realizar, conforme a la Ley de Prevención.

Un forro polar (duración 2 años).

Al personal que desempeñe su trabajo en la zona exterior se les facilitará: una parca para el frío (duración dos años), botas y uniforme de agua (duración tres años).

En el caso de que se produzca un cambio de uniformidad, aún siendo la misma empresa, se entregarán como mínimo dos uniformidades completas.

CAPÍTULO XV

Representación colectiva y derechos sindicalesArtículo 48. *Asambleas y reuniones en los centros de trabajo*

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 49. *Elecciones sindicales*

En el ámbito del presente convenio colectivo se celebrarán elecciones sindicales según la normativa vigente.

1. Serán electores todos los trabajadores mayores de 18 años, siempre que hayan superado el periodo de prueba.
2. Serán elegibles todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

Artículo 50. *Derechos y garantías del comité de empresa y secciones sindicales*

1. Las competencias y funciones del comité de empresa y secciones sindicales, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.

2. CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS: Los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

Miembros del comité de empresa: 25 horas.

Delegados sindicales: 20 horas.

3. El tiempo que se emplee por los miembros del comité de empresa en reuniones a petición de la empresa no se deducirán del crédito de horas mensuales.

Artículo 51. *Garantías sindicales*

1. Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

2. Si el despido o cualquier otra sanción obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.

3. A los delegados sindicales o miembros del comité que estén dispensados de su jornada laboral para el ejercicio de sus funciones de representación, se les respetarán sus retribuciones salariales, incluidos los complementos a que tuvieren derecho.

Artículo 52. *Cuota sindical*

A requerimiento de cualquier sindicato, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

CAPÍTULO XVI

Comisión de interpretación y sistema de resolución extrajudicial de conflictos laboralesArtículo 53. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia*

Se constituye, a efectos de interpretación y vigilancia de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Dicha comisión estará compuesta por 4 representantes de la empresa y un número igual de representantes de los sindicatos firmantes del convenio.

a) COMPETENCIAS: La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio. La resolución adoptada por la comisión paritaria de interpretación y vigilancia tendrá la misma validez que lo establecido en el presente convenio colectivo.

b) PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA: Empresa y/o trabajadores que pretendan interpretar una controversia se dirigirán a la comisión paritaria por escrito, y plantearán la controversia que se pretenda dirimir, así como cuantas cuestiones estimen oportunas. La comisión resolverá, mediante resolución escrita, los acuerdos adoptados por la misma. Dichos acuerdos deben ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión paritaria, se enviará el acta de desacuerdo a los interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Las discrepancias que pueden surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se resolverán por la comisión paritaria en la forma establecida en este artículo.

c) CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN PARITARIA: La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de diez días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

d) SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS: Una vez se hayan llevado a cabo las actuaciones previstas en los apartados anteriores en el seno de la comisión paritaria, sin que se haya producido acuerdo, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y se reglamento de desarrollo.

Disposición adicional primera: Igualdad de oportunidades

De conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, y dada la imperiosa necesidad de hacer efectivo y real el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, ambas partes acuerdan que la eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se comprometen a favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

Disposición adicional segunda

En cuanto al régimen disciplinario de la empresa se estará a lo establecido en el convenio provincial de limpieza.

Disposición adicional tercera: Incremento salarial

El incremento salarial correspondiente al 2014 será del 0% en todos los conceptos.

Tabla salarial para el año 2014 de aplicación al personal

CATEGORÍA	SALARIO	CONVENIO	ASISTENCIA	VESTUARIO	TRANSPORTE	BRUTO ANUAL
NÚM. PAGOS	15	12	11	12	12	
DELEGADO	1.296,63	138,83	106,01	33,01	131,68	24.257,80
ENCARGADO GENERAL	875,82	138,83	106,01	33,01	131,68	17.945,65
JEFE DE EQUIPO	846,10	138,83	106,01	33,01	131,68	17.499,85
ESPECIALISTA CONDUCTOR	828,49	138,83	106,01	33,01	131,68	17.235,70
OPERARIO DE LIMPIEZA	807,13	138,83	106,01	33,01	131,68	16.915,30

3 6 6 4 / 1 4**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA
Sala Social. Barcelona

E d i c t o

En el rollo de Sala número 2138/2013 agup, en materia de recurso de suplicación, formado a instancia de doña Encarnación Zambudio Cano contra Asepeyo, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 151, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social y Contonale Distribución, Sociedad Limitada, la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en fecha 6 de febrero de 2014.

Contra dicha resolución puede interponerse recurso de casación para la unificación de doctrina en el plazo de diez días, con los requisitos y advertencias legales que constan en la sentencia que se le notifica, de la cual puede tener conocimiento íntegro en la Secretaría de esta Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sita en Passeig de Lluís Companys, s/n, de Barcelona.

Y a fin de que sirva de notificación a la empresa Contonale Distribución, Sociedad Limitada, cuyo domicilio actual se desconoce, expido este edicto, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir la forma de auto o sentencia, o de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

En Barcelona, a 4 de marzo de 2014.

La Secretaría Judicial de Sala, Rosa Egea Gras.

3 4 7 3 / 1 4

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: VE.

Recurso: Recursos de suplicación 1632/2013.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número cinco de Málaga.

Procedimiento origen: Ejecución 511/2013.

Recurrente: Ana María Liliana Lipan.

Representante: José Carlos Moreno Díaz.

Recurrido: Fogasa y Arrocerías La Malagueta, Sociedad Limitada.

E d i c t o

Doña M.^a Carmen Ortega Ugena, Secretaria de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga,

Certifica: En el recurso de suplicación 1632/2013, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Rollo de suplicación número: 1632/13.

Sentencia número: 140/14.

Presidente, ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Magistrados ilustrísimos señores don José Luis Barragán Morales y don Manuel Martín Hernández-Carrillo.

En Málaga, a 30 de enero de 2014.

La Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen y en nombre del Rey ha dictado la siguiente:

Sentencia. En el recurso de suplicación interpuesto por Ana María Liliana Lipan contra el auto de fecha 27 de junio de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social número cinco de Málaga, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres.

Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Ana María Liliana Lipan contra el auto dictado por el Juzgado de lo Social núm. cinco de Málaga de fecha 27 de junio de 2013, y, en su consecuencia, confirmamos la resolución recurrida, sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala IV del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Es de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, el Real Decreto Ley 3/13, de 22 de febrero, de 2013, y en la Orden 2662/2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 13 de diciembre, y Orden de 27 de marzo de 2013 por la que se modifica, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en el orden social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, si bien también es de aplicación el acuerdo