ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: De la empresa Urbaser, Sociedad Anónima, para el personal adscrito a las contratas de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos de Mijas y Alhaurín el Grande.

Expediente: 29/01/0037/2017.

Fecha: 24 de marzo de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29007242012007.

Visto el texto del acuerdo de fecha 7 de febrero de 2017 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Urbaser, Sociedad Anónima, para el personal adscrito a las contratas de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos de Mijas y Alhaurín el Grande, con expediente REGCON número 29/01/0037/2017 y código de acuerdo 29007242012007 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 y acuerdos colectivos de trabajo, 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*.

Málaga, 29 de marzo de 2017.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S. A. PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LAS CONTRATAS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. MIJAS Y ALHAURÍN EL GRANDE (ANTERIORMENTE LIMPIEZAS MUNICIPALES, S. A.)

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

a) ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, administración, talleres personal de oficios varios y cualquier otro personal que con relación jurídico laboral presta o preste sus servicios en la contrata que la empresa Urbaser, Sociedad Anónima, tiene con los Ayuntamientos de Mijas y Alhaurín el Grande, en consecuencia queda excluido de la aplicación de este convenio colectivo los trabajadores que prestan sus servicios en la limpieza de edificios y locales, quienes seguirán regulando sus relaciones mediante el Convenio Provincial de Málaga de Limpieza de Edificios y Locales.

b) Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a estos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal, vigencia y prórroga*

El convenio entrará en vigor el día de su firma, sea cual fuere la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2017, manteniéndose la totalidad de condiciones y términos del anterior convenio colectivo, que venían siendo de aplicación en régimen de ultra-actividad, en el período comprendido entre entre el 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2016,

La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del convenio se podrá hacer hasta quince días antes de su vencimiento, la misma se efectuará ante la Delegación de Trabajo por escrito, comunicándolo a la otra parte. De no mediar denuncia por ninguna de las dos partes el convenio quedará prorrogado automáticamente por años naturales.

Artículo 3. *Carácter normativo y vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente venían rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese condiciones que, examinadas en su conjunto en el cómputo anual, fueran superiores a los que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a los que les afecte.

Artículo 5. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por tres miembros de la empresa y tres miembros del comité de empresa, que sean firmantes del convenio, que será proporcional a la representación sindical. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de tina semana a partir del día de la convocatoria. A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o de la empresa que las partes determinen, con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento.
c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo, incluyendo la conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio, incluyendo el sometimiento a la misma de las discrepancias o desacuerdo que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras desacuerdo en el periodo de consultas.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de reclamación por la vía judicial o inicio de procedimiento de huelga. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quién corresponda.

Las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación-mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA), constituido mediante acuerdo interprofesional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 6. *Ingreso al trabajo*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los convenios colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años, la empresa podrá realizar pruebas de aptitud. Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán que pasar una revisión médica obligatoria. El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en la ley, y por lo establecido en el presente convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 7. *Contratación*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse. No obstante, las modalidades de contratación contenidas en este capítulo engloban las más características en este sector.

Artículo 8. *Contratación de servicios determinados*

Este contrato tiene por objeto la realización de un servicio determinado. La duración del contrato de trabajo para servicio determinado con la empresa con la que se suscriba será la del servicio para el que ha sido concertado, operando a su término los supuestos contemplados en el presente convenio colectivo para la subrogación de personal, pasando el trabajador a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio.

Artículo 9. *Contrato indefinido*

Con motivo de reflejar la estabilidad existente en el ámbito funcional de este convenio, esta modalidad de contrato será la predominante en esta empresa.

Artículo 10. *Fijos discontinuos*

Se aplicará la legislación vigente.

Artículo 11. *Contrato de relevo y jubilación parcial*

Se aplicará la legislación vigente.

Artículo 12. *Contratación de trabajadores con minusvalías*

Se aplicará la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional*

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, o incorporar otras nuevas. Los cometidos profesionales de cada categoría deben considerarse como indicativos. Asimismo, y dentro del marco regulador de las funciones que se pactan en este convenio, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomiendan sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría y puesto de trabajo, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, (excepto los vehículos que lo limpiarán en los lavaderos y por el personal contratado para esta labor) herramientas y útiles de trabajo, dentro de su jornada laboral

Artículo 14. *Grupos profesionales*

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General del Sector Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (*BOE* de 30 julio de 2013), el personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo técnicos.
b) Grupo de mandos intermedios.
c) Grupo de administrativos.
d) Grupo de operarios.

Artículo 15. *Definición en grupo y categorías profesionales*

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales, y/o responsabilidades que para cada uno se especifica seguidamente.

Estas funciones y especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

1. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.
2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en caJda momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.
4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las funciones y/o especialidades profesionales:

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
2. Subencargado general: A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.
3. Encargado o inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.
4. Encargado de segunda o capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.
5. Encargado o maestro de taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de administrativos

Este grupo está compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

1. Jefe administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.
2. Jefe administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.
3. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
4. Técnico administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y

responsabilidad. con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas sin llegar a tener los conocimiento y responsabilidad de oficial de primera administrativo.

5. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.
6. Administrativo taller: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren preparación y condiciones adecuadas.
7. Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios

El grupo de personal operario está compuesto por las funciones y/o especialidades profesionales:

1. Conductor o maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
2. Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.
3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
4. Peón conductor: Es el trabajador que realizara las funciones de peón y también podrá conducir vehículos.
5. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
6. Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
7. Oficial segunda de taller: Operario que. con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.
8. Pintor chapista: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio de pintor chapista, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio de pintor chapista. con la suficiente perfección y eficacia.
9. Oficial tercera de taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.
10. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.
11. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

12. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.
13. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.
14. Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.
15. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo y productividad

Artículo 16. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 17. *Prestación del trabajo*

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente convenio, las instrucciones del empresario. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría o competencia profesional. Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos, quedando eximido desde ese momento de toda responsabilidad que pudiera atribuirse al trabajador por esta cuestión. Asimismo, podrá exigir de aquellos, justificante firmado de haber puesto en su conocimiento tales extremos. Los trabajadores no podrán utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de esta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas. La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite. Por necesidades organizativas la empresa podrá asignar trabajadores de limpieza viana a recogida y viceversa, el trabajador conservará el salario de su categoría si es mayor y si no lo es cobrará el de la categoría asignada.

Artículo 18. *No discriminaciones en las relaciones laborales*

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Artículo 19. *Discreción profesional, sistemas de trabajo, productividad*

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa. Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPÍTULO VI

Promociones y ascensos

Artículo 20. *Promoción y ascensos*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto. Titulación. Conocimientos del puesto de trabajo. Historial profesional. El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente. percibiendo el salario correspondiente a la misma. En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 21. *Retribuciones*

Conforme a lo señalado en el artículo 2, para el año 2015 y 2016, serán de aplicación las retribuciones contempladas en el anterior convenio colectivo, que venían siendo de aplicación y percibida en régimen de ultra-actividad,

A partir del 1 de enero de 2017, se serán de aplicación las retribuciones contenidas en los artículos siguientes y tabla salarial anexa.

Artículo 22. *Sistema salarial*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A) Percepciones salariales

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

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. (Pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Los pactados en el convenio colectivo, que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

De vencimiento superior al mes:

Las pagas extraordinarias.

Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descanso.

B) Percerpciones no salariales

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Los pactados en los convenios colectivos.

C) Estructura y cuantía económicas

La estructura y cuantía del salario, pluses y pagas extraordinarias, será la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales adjuntas al presente convenio y que forman parte indivisible del mismo.

El pago del salario por parte de la empresa será como máximo el primer día del mes siguiente al devengado, los trabajadores cobrarán por transferencia bancaria.

D) Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, denominadas de verano, navidad y de beneficios, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad.

La paga de verano se devengará del 1 de julio del año anterior a 30 de junio del año en cuso, abonándose del 1 al 15 de julio.

La paga de navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y se abonará del uno al 15 de diciembre.

La paga de beneficios se devengará anualmente y se cobrará prorrateada en 12 meses.

Artículo 23. *Salario base*

El salario base es el que se recoge en las tablas salariales para todas las categorías y se cobrará por 15 pagas, incluido el mes de vacaciones y las pagas extraordinarias

Artículo 24. *Antigüedad*

La antigüedad se abonará cada tres años con un valor del 5% sobre el salario base y se cobrará por 15 pagas, incluido el mes de vacaciones y las pagas extraordinarias

Artículo 25. *Plus convenio*

El plus convenio es un complemento de carácter salarial, de puesto de trabajo, que se recoge por categorías en las tablas salariales y que se percibirá por 12 pagas, incluido el mes de vacaciones.

Este plus, al compensar las condiciones de los distintos puestos de trabajo según categoría, compensa y absorbe la posible toxicidad, penosidad o peligrosidad de las labores realizadas.

Artículo 26. *Plus de productividad y plus de ruta limpia*

I) Plus productividad

Al objeto de fomentar la productividad, incentivando la finalización y cumplimiento de los servicios que la empresa debe prestar, de carácter público y de acuerdo términos contractuales de la contrata, se crea este plus, en las cuantías contempladas en la tabla, que se abonarán por alguna de las siguientes circunstancias:

Cuando para la finalización del servicio diario de recogida de RSU, el trabajador tenga realizar dos o más viajes de descarga al vertedero siempre y cuando se alcance o superen los 10.000 kgs en cada descarga.

Como compensación a aquel trabajador que, con carácter voluntario, a solicitud de la empresa y por necesidades del servicio, modifique su horario diario (turno), entendiendo el carácter temporal y puntual de las mismas, quedando, en caso contrario sujeta a los procedimientos y causas legalmente establecidos.

Capataz	72,77 €/día
Conductor recogida RSU.	72,77 €/día
Conductor LV	65,50 €/día
Encargado general	65,50 €/día
Oficial 2.ª taller	65,50 €/día
Peón recogida RSU	65,50 €/día
Pintor chapista	65,50 €/día
Peón conductor LV	58,23 €/día
Peón LV.	58,23 €/día

II) Plus de ruta limpia

Dada la dispersión geográfica de los puntos del servicio de recogida del término municipal de Mijas, es establece este plus como complemento de calidad de trabajo, con la finalidad de fomentar la correcta y completa ejecución de los trabajados de recogida de basura, enseres y lavado de contenedores del servicio de recogida de Mijas.

Este plus o complemento se abonará en las cuantías de 10,97 euros/días para los conductores 10,97 euros/día y de 8,32 euros/día, para los peones, por cada día de trabajo efectivo en que se complete correcta y totalmente la ejecución de la ruta o servicio asignados, de acuerdo con el sistema integrado de gestión implantado en la empresa.

Artículo 26. *Plus peón conductor*

El trabajador que ostente la categoría de peón-conductor y, en su jornada de trabajo, simultáneamente conduzca vehículo y realice labores de peón, la empresa le abonara un plus de peón conductor en la cuantía señalada en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 27. *Plus de transporte*

El plus de transporte es el que se recoge en las tablas salariales para todas las categorías y se cobrara por 12 meses, incluido el mes de vacaciones.

Artículo 28. *Plus de mantenimiento de prendas de trabajo*

El plus de mantenimiento de prendas de trabajo es el que se recoge en las tablas salariales para todas las categorías y se cobrará por 12 pagas, incluido el mes de vacaciones.

Artículo 29. *Plus de dedicación y responsabilidad*

Por el desempeño de funciones y tareas de especial responsabilidad y/o disponibilidad, que conlleva los puestos de trabajo de encargado general y capataz dentro del grupo de mandos intermedios, y jefe de equipo y oficial 1.ª taller dentro del grupo de operarios, los trabajadores que desempeñen los mismos, percibirán este plus en los importes señalados en la tabla salarial del anexo I, que se cobrará en 12 pagas (11 mensualidades más vacaciones)

Artículo 30. *Trabajos nocturnos*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia

naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio, a excepción de aquellos que a la entrada en vigor de este convenio tengan pactado otro, en cuyo caso seguirá siendo de aplicación este último. Se cobrará este plus por 12 pagas anuales siempre que el trabajador este en turno de noche, todo el año, y si inferior al año será proporcional a los meses trabajados.

Artículo 31. *Horas extraordinarias*

Tienen la condición de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida. Las horas extraordinarias tendrá un incremento del 50% sobre el valor de las horas ordinarias.

Con el fin de crear empleo estable, la empresa se compromete a realizar las menos horas extraordinarias posibles. Estas se efectuarán par casos urgentes e imprevistos, si bien la calificación de la urgencia o el carácter imprevisible será consensuada entre la empresa y la representación de los trabajadores. Para su realización no se podrá discriminar a ningún trabajador. La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador.

CAPÍTULO VIII

Jornada

Artículo 32. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales en jornadas continuadas en turnos de mañana, tardes y noches con los descansos que recoge la ley. Los trabajadores disfrutaran de 30 minutos de descanso para el bocadillo que se computarán como trabajo efectivo.

Artículo 33. *Turno de noche, cambio de turno y rutas*

El servicio nocturno se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo:

a) Personal voluntario, con petición individual.
b) Siempre y cuando no se cubra con el personal indicado en el apartado a), la empresa decidirá cubrir esas plazas nocturnas con un sistema de rotación entre los demás trabajadores de día o los designará directamente.
c) Los trabajadores mayores de 55 años no rotarán, permaneciendo fijos de día, salvo que voluntariamente deseen rotar o acepten voluntariamente ser designado por la empresa, siempre que no sea por necesidades del servicio.

El servicio de tarde se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo y con el personal voluntario. Caso de no cubrirse el servicio con dicho personal, se cubrirá de la misma forma que en apartado anterior; en este caso los trabajadores mayores de 55 años no decidirán voluntariamente.

Todos los cambios de turno, se publicará en los tablones de anuncios con siete días de antelación a la entrada de los mismos.

Las rutas, se rotarán o no a criterio de la empresa, entre todos los conductores y los peones por las diferentes rutas. Los peones de limpieza viaria seguirán el mismo criterio de turnos y rotaciones anteriormente expuesto.

Artículo 34. *Trabajos en domingos y festivos*

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio la empresa decidirá que se compense, el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios incrementado en dos días, de descanso por cada domingo o festivo que trabaje o abonar la cantidad de 116,43 euros, a los trabajadores de recogidas y de viarias, estos trabajos en domingos y festivos será voluntarios, en estos descansos se disfrutarán teniendo en cuenta la adaptación a las necesidades del servicio.

Artículo 35. *Vacaciones*

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será 30 días naturales, retribuidas por importe señalado en la tabla salarial del anexo I, equivalente a todos los conceptos de la tabla salarial (retribuciones mensuales) más 30 días de antigüedad.

El disfrute de vacaciones estará dividido en dos periodos de 15 días cada uno, cada trabajador disfrutara un periodo en verano y un periodo en invierno. Periodo de invierno estará comprendido entre enero a marzo y octubre a diciembre y el periodo verano estará comprendido entre abril a septiembre. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse en domingos o festivos.

Los trabajadores que tengan familiares de primer grado trabajando en la empresa tienen derecho al disfrute de las vacaciones en las mismas fechas. El calendario de vacaciones se publicará, en el mes de octubre del año anterior, realizándose paritariamente entre la empresa y la parte social, evitando en la medida de lo posible el solapamiento de periodos consecutivos.

CAPÍTULO IX

Excedencias y licencias

Artículo 36. *Excedencias*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de seis meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. No obstante, el trabajador que solicite y disfrute de una excedencia voluntaria de seis meses de duración tendrá derecho a la incorporación automática con derecho a conservar su puesto de trabajo y su centro, en las mismas condiciones anteriores a la solicitud de excedencia si no excede de dos años.

Artículo 37. *Retirada del carné de conducir*

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, por primera vez, la empresa le acoplara en otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos en donde si realiza funciones de conductor conservará su retribución. En el supuesto de que no hubiera plaza vacante se le ofrecerá, a su elección, un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carnet de conducir o bien cualquier otro trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto, recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carné.

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

Artículo 38. *Reserva de plaza*

En caso de detención por la autoridad de un trabajador que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en su puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho a la petición de excedencia voluntaria por el periodo que transcurra desde su detención a la celebración del juicio

En caso de que el trabajador sea condenado a una pena de privación de libertad se reunirá el comité de empresa y la empresa, para acordar las condiciones de reingreso.

Artículo 39. *Licencias retribuidas*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos, y con la duración siguiente:

a) 15 días naturales, en caso de matrimonio civil o Registro Pareja de Hecho.
b) Tres días laborales, en caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se precisa desplazamiento a otra provincia será 4 días.
c) Hospitalización por intervención quirúrgica grave o enfermedad grave que requiera estancia hospitalaria superior a 24 horas acreditada mediante justificación oficial, del cónyuge, pareja de hecho, hijos y padres; 4 días naturales si necesita desplazamiento a provincias limítrofe será de 5 días naturales, otras provincias 6 días naturales.
d) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos, si ocurre complicación grave derivada del parto, enfermedad grave y cesárea, el permiso será de 4 días naturales.
e) Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos un día natural que coincidirá con el hecho causante aplicándose dicha licencia a partir del la firma del convenio.
f) Comunión y bautizos de hijos un día natural que coincida con el hecho causante.
g) Matrimonios de hijos, hermanos y padres, un día natural, si fuera en provincia limítrofe 1 días natural y otra provincia 2 días naturales que coincidan con el hecho causante uno de los días, el otro día que coincida el día anterior ó posterior.
h) Un día por traslado de domicilio habitual. Se justificará mediante certificado de empadronamiento.
i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador deba asistir en calidad de testigo o parte.
j) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
k) Por el tiempo necesario, previo aviso por el trabajador, para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
l) Tres días de permiso retribuido para carácter propio al año, previa solicitud. La concesión de este permiso, será, en un máximo de dos trabajadores por día y servicio (LV y RSU).
m) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como tina 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 o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir. Los permisos a exámenes serán retribuidos.
n) En todo lo no contemplado en este convenio sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

CAPÍTULO X

Incapacidad, accidentes, indemnizaciones y ayudas

Artículo 40. *Bajas por incapacidad temporal o accidente laboral*

A todo el personal que cause baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común se le abonará lo contemplado en el régimen general de la Seguridad Social. A todo el

personal que cause baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará desde el primer día lo contemplado en el régimen general de la Seguridad Social más una cantidad fijada por la empresa de 6 euros, que será la que fije la póliza que se indica en el artículo 41, que el comité de empresa podrá solicitar copia, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 41. *Indemnización por fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta, parcial*

En caso de muerte, derivado de accidente y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 30.050,61 euros.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 30.050,61 euros. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 30.050,61 euros.

La póliza recoge el infarto de miocardio y el accidente dentro del horario laboral in-itinere, incluido ciclomotor y motocicleta.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma y las cuantías que determinen dicha póliza, copia de la póliza de seguro que podrá solicitar el comité de empresa a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Queda excluido los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor y los supuestos que no contemple la póliza de seguro contratada por la empresa.

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

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la firma del convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas. Se facilitará al comité de empresa de tina copia de dicha póliza.

En el caso de fallecimiento de lo contemplado en este artículo se podrá incorporar a la empresa un familiar de primer grado que permita el sostenimiento económico de la unidad familiar, estos casos serán revisados por la empresa y comité de empresa, a fin de determinar la aceptación del nuevo trabajador/a.

Artículo 42. *Ayuda escolar y social*

La empresa aportará cada año en concepto de ayuda escolar y otras atenciones sociales una cantidad de 9.000 euros para que lo gestione el comité de empresa para estos fines, el comité de empresa tendrá que entregar a la empresa una copia de la aplicación del fondo social de cada año, como cuestión previa para que la empresa le asigne la cantidad del año siguiente.

Artículo 43. *Multas de tráfico*

El personal que efectuando las tareas de conductor con un vehículo de la empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la Empresa siempre y cuando no concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez.
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave.

La asistencia jurídica al conductor afectado correrá a cargo de la empresa.

Artículo 44. *Préstamos*

La empresa concederá préstamos individuales previa justificación del interesado y oído el comité de empresa, por un importe máximo individual de 500 euros, para gastos extraor-

dinarios especiales de sus trabajadores y familiares directos (cónyuge, pareja de hecho e hijos) (tratamientos médicos, gastos de odontología u oftalmología que no cubra la Seguridad Social, etc) y otras causas que se entiendan justas. La devolución se efectuará en el plazo de 12 meses prorrateando la cantidad a partes iguales en el número de meses que elija el trabajador/a, la cantidad máxima aportada por la empresa será de 6.000 euros.

CAPÍTULO XI

Promoción y formación profesional

Artículo 45. *Promoción y accesos*

Los puestos o tareas que impliquen especial confianza (titulado superior, titulado de grado medio, técnico ayudante, supervisor, jefe administrativo, jefe de taller) serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría superior a la que ostenta se establecerán por acuerdo tomado por la empresa y representantes legales de los trabajadores de la misma, sistemas en los que se atenderán, entre otras, las siguientes circunstancias.

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, si bien tanto las bases que den origen a la convocatoria, como el diseño y evaluación de las pruebas serán consensuados entre la representación empresarial y la de los trabajadores.

Titulación, para aquellos puestos en los que sea imprescindible contar con una titulación específica para el desempeño del mismo.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Experiencia profesional.

Aptitudes para el cargo.

Cualquiera de los parámetros arriba mencionados o cualesquiera otros que pudieran ser utilizados para acceder a un ascenso de categoría será establecido y evaluado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado, dos meses para mandos intermedios y 15 días para el resto del personal. Durante este periodo el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

Artículo 46. *La formación*

Las acciones formativas, incluidas en los planes de formación de las empresas y/o organizaciones sindicales del sector, irán encaminadas a incrementar los conocimientos, preparación y seguridad del personal. incrementar la competitividad de las empresas, mejorar la adaptación al puesto de trabajo y a facilitar los procesos de promoción interna y de desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores de las empresas.

Artículo 47. *Promoción y formación profesional*

El trabajador tendrá derecho, en caso de cursar estudios para la obtención de un titulo académico o profesional, a concurrir a exámenes, a permisos necesarios para los mismos y a una preferencia a elegir turno de trabajo, todo ello de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 48. *Seguridad y salud en el trabajo*

Los trabajadores y la empresa reconocen la importancia y atención preferente que tiene la

seguridad y la salud laboral, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos inherentes a la ejecución de sus trabajos, así como en las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la empresa el espíritu de seguridad y salud laboral.

Ambas partes, acuerdan promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la vigente Ley 31/95, de 8 de noviembre, y los Reglamentos de desarrollo en esta materia.

De la seguridad y salud laboral son responsables tanto la empresa como sus trabajadores, no pudiendo, por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener, como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y de salud laboral.

Artículo 49. *Vigilancia de la salud*

Se deberá realizar un reconocimiento anual, como mínimo a todos los trabajadores de la empresa.

Dado el carácter marcadamente penoso, peligroso y tóxico, de los servicios que se determinen en la empresa, a este personal se le realizaran estos exámenes con carácter trimestral o semestral.

Los reconocimientos serán dentro de la jornada laboral y voluntarios.

Artículo 50. *Composición y funciones del comité de seguridad y salud*

Su existencia, composición y funciones, se regirán por lo dispuesto en la Ley 3 1/19995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás reglamentos que la desarrollen, de tal forma que si sobre alguna de estas cuestiones se realizaran modificaciones legales, se seguirán en todo caso.

El comité de salud laboral se reunirá al menos, una vez cada trimestre. Por cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente a la que se le dará el curso que legalmente corresponda en cada caso. Las reuniones se celebraran dentro de las horas de trabajo.

Artículo 51. *Vestuario*

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en la normativa de prevención de riesgos y seguridad y salud en el trabajo, concretamente, sobre la entrega de EPI´s y prendas de seguridad, la empresa sólo facilitará vestuario en caso de sustitución de prendas que se deterioren a causa del trabajo y previa presentación al Encargado General, estando los trabajadores están obligados a utilizar este vestuario para realizar su trabajo y no podrán ser utilizados para otros fines particulares o en caso de personal de nueva incorporación, que recibirá una muda completa.

CAPÍTULO XIII

Subrogación del personal

Artículo 52. *Subrogación del personal*

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que. con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de tina ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen. habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la eontrata y tengan tina antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 56 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente. comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda. ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Artículo 53. *División de contratas*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 52 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 54. *Agrupaciones de contratas*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos A.2 y A.5, ambos inclusive, del artículo 52 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 55. *Obligatoriedad*

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal. en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 56. *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO XIV

Faltas y sanciones

Artículo 57. *Facultad sancionadora*

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 los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 58. *Graduación de la faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

Artículo 59. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de diiigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 60. *Faltas graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 61. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 62. *Prescripción de las infracciones y faltas*

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

Artículo 63. *Sanciones. Aplicación.*

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

b) Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera. si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, silo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales

Artículo 64. *De los representantes de los trabajadores*

Los comités de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que le sean de aplicación.

Artículo 65. *Grados y materias objeto de la participación*

El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de, política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes entre otros en los siguientes:

1. Revisiones y actualizaciones de los salarios.
2. Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
3. Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.
4. Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5. Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
6. El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

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

La Dirección informara al comité con antelación acerca de la implantación o reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funcione diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la Dirección de la empresa informara al comité antes de proceder a dichos cambios.

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

Artículo 66. *De los sindicatos*

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican tina vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 67. *De la acción sindical*

A) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
3. Recibir la información que le remita su sindicato.

B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
3. La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 68. *De los cargos sindicales*

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente tendrán derecho:

a) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
b) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

3. Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel autonómico en la empresa, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa y tengan Delegado Sindical. dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal de los trabajadores de dicho sindicato en el centro.

Artículo 69. *De los comités de empresa y delegados de personal*

El comité de empresa y los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán competencia en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

a) Contratos de trabajo.
b) Negociación colectiva.
c) Sistemas de remuneración.
d) Salud laboral.
e) Clasificación profesional.
f) Movilidad funcional y geográfica.
g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
h) Medidas disciplinarias.
i) Huelga.
j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente
k) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 70. *Cuota sindical*

A requerimiento de los trabajadores-afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

Artículo 71. *Prácticas antisindicales*

Cuando alguna de las partes firmantes entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, esta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Cláusula final: Remisión normativa

En todo lo no contemplado en el presente convenio colectivo se estará a lo que regule el Convenio General del Sector de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (*BOE* de 30 de julio de 2013).

Cláusula adicional: Plan de Igualdad y Protocolo de acoso

Conforme a lo dispuesto en artículo 70.3 del Convenio del Sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (*BOE* de 30 de julio de 2013), al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, Sociedad Anónima, le es de aplicación el II Plan de Igualdad de Urbaser, Sociedad Anónima.

En la misma consideración será de aplicación el II Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación del Grupo Urbaser

En todo lo no contemplado en el presente convenio colectivo se estará a lo que regule el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualquier otra disposición legal que sea de aplicación.

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2017		RETRIBUCIONES MENSUALES							PAGAS EXTRAS (3)	VACACIONES
		SALARIO BASE	PLUS RESPONSABILIDAD/ DEDICACION	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANTENIMIENTO	PLUS NOCTURNO	PLUS PEON-CONDUCTOR		
TECNICOS	TECNICO AYUDANTE	1.293,53 €		543,32 €	114,30 €	7,82 €			1.293,53 €	1.958,97 €
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO GENERAL	882,04 €	1.127,42 €	530,14 €	114,30 €	7,82 €			882,04 €	2.661,72 €
	CAPATAZ	793,83 €	600,80 €	530,14 €	114,30 €	7,82 €	198,46 €		793,83 €	2.245,35 €
ADMINISTRATIVOS	JEFE ADMINISTRATIVO 1.ª	1.146,65 €		426,47 €	114,30 €	7,82 €			1.146,65 €	1.695,24 €
	JEFE ADMINISTRATIVO 2.ª	1.102,55 €		426,47 €	114,30 €	7,82 €			1.102,55 €	1.651,14 €
	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	882,04 €		426,47 €	114,30 €	7,82 €			882,04 €	1.430,63 €
	ADMINISTRATIVO TALLER	833,52 €	538,03 €	426,47 €	114,30 €	7,82 €			833,52 €	1.920,14 €
	TECNICO ADMINISTRATIVO	793,83 €		243,05 €	114,30 €	7,82 €			793,83 €	1.159,00 €
OPERARIOS	JEFE EQUIPO	739,92 €	562,68 €	525,62 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.950,34 €
	CONDUCTOR LIMP. VIARIA	739,92 €		525,62 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.387,66 €
	CONDUCTOR DE RECOGIDA	739,92 €		336,58 €	114,30 €	7,82 €	184,98 €		739,92 €	1.383,60 €
	OFICIAL PRIMERA TALLER	739,92 €	625,90 €	511,71 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.999,64 €
	OFICIAL SEGUNDA TALLER	739,92 €		493,19 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.355,22 €
	PINTOR CHAPISTA	739,92 €		493,19 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.355,22 €
	PEÓN CONDUCTOR	739,92 €		342,91 €	114,30 €	7,82 €		72,40 €	739,92 €	1.277,35 €
	PEÓN DE LIMP. VIARIA	739,92 €		342,91 €	114,30 €	7,82 €			739,92 €	1.204,95 €
	PEÓN DE RECOGIDA	739,92 €		236,73 €	114,30 €	7,82 €	184,98 €		739,92 €	1.283,74 €

2530/2017