

DATOS REGISTRO

Nº REG: Nº TOMO: 2188 Nº LIBRO: 475 Nº FOLIO: 3 Nº FINCA: 42856
 IMPORTE DE TASACION: 142.897,00

DESCRIPCION AMPLIADA

VIVIENDA EN EL TERMINO MUNICIPAL DEL ROSARIO
 SUPERFICIE: 97M. 42 DM. CUADRADOS
 TITULARIDAD: 100% DEL PLENO DOMINIO CON CARACTER PRIVATIVO

Santa Cruz de Tenerife, a 12 de noviembre de 2009.- El Recaudador Ejecutivo, Jesús Santos Torralbo.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

MUFACE

Servicio Provincial de Santa Cruz de Tenerife

A N U N C I O

7348

5379

Anuncio del Servicio Provincial de MUFACE en Santa Cruz de Tenerife por el que se notifica mediante su publicación a Óscar Díaz Sánchez, la resolución recaída en el expediente número 3800B409386025269.

No habiéndose podido practicar la notificación al interesado tras dos intentos en su último domicilio conocido y, en cumplimiento de la obligación legal contenida en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, se notifica a Óscar Díaz Sánchez, con documento nacional de identidad número 42159919E, la resolución de este Servicio Provincial recaída en el expediente número 3800B409386025269.

Contra la presente Resolución, que no pone fin, a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante la Ministra de la Presidencia en el plazo de 1 mes, a contar desde el día siguiente de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero).

El expediente que da origen a la resolución se encuentra en el Servicio Provincial de MUFACE de Santa Cruz de Tenerife, sito en Paseo Milicias de Garchico, 1-1º, 38002 Santa Cruz de Tenerife, teléfono 922.99.05.00.

Santa Cruz de Tenerife, a 5 de abril de 2010.

La Directora del Servicio Provincial, María Pilar Rojas Fernández.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMACONSEJERÍA DE EMPLEO,
INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

7349

5380

Ref.: C.N. 463.
3804622.

Visto el Texto del Acuerdo del Convenio Colectivo de la empresa Ascan Torrabonaf UTE Adeje, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 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, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director General de Trabajo (Orden de 30.03.2010 nº 239/10, del Consejero de Empleo, Industria y Comercio por la que se dispone la sustitución temporal del Director General de Trabajo), el Jefe de Servicio de Asuntos Generales y Gestión Económica, Isabel de León Villalobos.

ACTA REUNIÓN COMITÉ DE EMPRESA - U.T.E. A D E J E

| | | | |
|-------|------------|------|-------|
| FECHA | 24/11/2008 | HORA | 11:00 |
|-------|------------|------|-------|

ASISTENTES:

POR EL COMITÉ:

| |
|--|
| FEDERICO LINARES JIMÉNEZ (I.C.) |
| RAÚL RIVERA BONALDE (I.C.) |
| MÁRQUEZ NAVARRO, FRANCISCO JAVIER (I.C.) |
| COLE, RICHARD DAVID (I.C.) |
| ANSELMO SANTANA, JUAN ANTONIO (U.G.T.) |
| CONCEPCIÓN ACOSTA, FCO. ALEJANDRO (U.G.T.) |
| LÓPEZ URBANO, SEBASTIÁN (U.G.T.) |
| MANUEL DAMIAN MARTIN JORGE (U.S.O.) |
| PEREZ BELLO, JOSÉ CARLOS (CC.OO.) |
| OTROS: |
| GARCIA MENDOZA, RAMÓN JERÓNIMO (S.S. I.C.) |
| IGNACIO RODRIGUEZ MARRERO (I.C.) |

ASISTEN



POR LA EMPRESA:

| | |
|-----------------------|--|
| FRANCISCO VALIÑO CELA | |
| | |
| | |

ORDEN DEL DIA:

| |
|---|
| MODIFICACIONES AL CONVENIO COLECTIVO SEGÚN REQUERIMIENTO C.N. 463 DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO |
| |

Modificación de varios artículos del Convenio, según requerimiento del Servicio de Promoción Laboral (Ref. C.N. 463).

Redacción Texto definitivo a incluir:

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Añadir: Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de los miembros asistentes y agotado sin éxito este trámite...

Artículo 7.- Clasificación profesional.

Añadir al segundo párrafo: La empresa deberá justificar la existencia de razones técnicas u organizativas cuando ordene la realización de funciones de inferior rango aún dentro de la categoría o competencia profesional del trabajador.

Se modifica el texto del apartado c) Personal de servicio extraordinario. Quedando de la siguiente forma: c) Personal contratado para la realización de una obra o servicio determinados. El contrato para

obra o servicio determinado supone la realización de obras o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio e duración incierta.

Artículo 15. Vacaciones.

Añadir un supuesto 3 dentro del apartado C):

3.- Cuando las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque hubiera finalizado el año natural al que correspondan.

Artículo 17.- Promoción interna.

Añadir al antepenúltimo párrafo: Salvo en el supuesto de que el trabajador haya desempeñado las

mismas funciones con anterioridad en la empresa, por no ser exigible.

Artículo 18.- Licencias retribuidas.

Quedaría redactado como sigue, el supuesto de desplazamiento ya está contemplado en el último párrafo después del apartado 13. (Los apartados del 3 al 12 si acaecieran fuera de la Isla se ampliarán en dos días más).

8.- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise de reposo domiciliario u hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días.

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

“...Tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a 04 (cuatro) meses ni superior a 5 (cinco) años”.

Artículo 49.- Locales. Tablón de anuncios y asambleas de trabajadores.

Se modifica el apartado A):

Las asambleas será convocadas por los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección Sindical), o por un número de trabajadores no inferior al 33% de a plantilla, y comunicada...

Convenio Colectivo de la Empresa Ascan-Torrabonaf U.T.E. Adeje y los trabajadores/as adscritos al Servicio de Recogida de Residuos Sólido Urbanos, Limpieza Viaria y otros afines en el municipio de la Villa de Adeje para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y vincula a todos/as los trabajadores/as dedicados a los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria, Jardines y otros afines, del municipio de Adeje, que se encuentran al servicio de la empresa Ascan-Torrabonaf U.T.E. Adeje, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Siempre que se hable de la empresa nos referiremos a Ascan-Torrabonaf U.T.E. Adeje.

Relación de los servicios comprendidos dentro de la definición “Otros Afines”.

Limpieza intensiva de aceras, viales y plazas, limpieza de imbornales, limpieza de cruces de vías públicas, limpieza de alcorques, limpieza de manchas

en el pavimento, limpieza intensiva de excrementos de animales, limpieza de solares, limpieza de rótulos de calles, limpieza de fiestas y exposiciones, recogidas de muebles y enseres, recogida de animales muertos, limpieza del litoral marítimo; limpieza de playas, zafarranchos de fregados de aceras, cuidado y limpieza de cuartos de basura, cuidado y riegos de jardines, así como cualquier otro que por decisión municipal se incorporara a la concesión.

Artículo 2.- Derecho supletorio y vinculación a la totalidad.

Todos los conceptos que en este Convenio Colectivo no estuvieran expresamente regulados, se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; el Convenio General de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos y Limpieza y conservación de Alcantarillado del 12 de febrero de 1996 y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, sin que pueda acudir a otro texto Legal o Convencional para variar lo que está pactado en el mismo.

En el supuesto de que la Autoridad Administrativa o Judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, este convenio quedará nulo y sin eficacia alguna, y se procederá a la reconsideración de su contenido total, salvo que dicho artículo o artículos, no tengan un contenido económico; en tal caso, se revisarán sólo los artículos rechazados.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

3.1.- Entrada en vigor: el presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro o la de su publicación. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 01 de enero de 2008.

3.2.- Duración.- El presente convenio tendrá una duración de 4 años, desde el 01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

3.3.- Denuncia y prórroga.- Si al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado se prorrogará automáticamente de año en año. En tal supuesto, el conjunto de los conceptos económicos tanto salariales como extra salariales o de cualquier otro tipo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el Índice de Precios al Consumo Nacional (I.P.C.) de los doce últimos meses de su vigencia manteniendo

en vigor las cláusulas obligacionales y normativas del presente convenio, hasta tanto se logre acuerdo en las negociaciones.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores/as de la misma calificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

Artículo 5.- Subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratados 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 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, pérdidas, 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/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 162, miércoles 5 de octubre de 2005 18073 pública que vaya a realizar el servicio y en las condiciones que se fijan en este Convenio Colectivo y en los términos establecidos en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y art. 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado público en el Boletín Oficial del Estado de fecha 07 de marzo de 1996, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos.

1.- Trabajadores/as 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 período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores/as, 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/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5.- Trabajadores/as 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 contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación en virtud del R.D. 1.194/85, 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 art. 5.4 y en el plazo de 10 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/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período 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, cliente y trabajador. Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 5.1.- División de contratatas.

En el supuesto de que una o varias contratatas 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/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período 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, contratatas o servicios distintos.

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

Artículo 5.2.- Agrupaciones de contratatas.

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as 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 contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del art. 5 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 5.3.- Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas 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 sólo 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 art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 5.4.- 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 salario de los trabajadores/as 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/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente de cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Definición y estructura.- Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria la cual estará integrada por tres vocales de la empresa y otros tres vocales sociales, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Será Presidente y Secretario de esta Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los trabajadores/as y la otra sesión entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas de este convenio.

Funciones.

1.- Interpretación del convenio.- En tal sentido se establece que de aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, podrá iniciarse su aplicación independientemente de que exista o no reunión de la Comisión Paritaria. Posteriormente, reunida ésta, si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la empresa y fuera precisa la mediación de otras autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la empresa, esta quedará obligada a abonar a los trabajadores/as afectados la oportuna indemnización que la referida autoridad establezca o que se pacte.

2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente convenio.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder en consecuencia.

Procedimiento.- Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinario y/o extraordinario.

Otorgará tal calificación la empresa, así como, el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días a partir de la recepción del problema planteado y en el segundo caso, en el plazo máximo de tres días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes y ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Agotado sin éxito este trámite quedará abierta la vía contenciosa ante los organismos competentes.

Cada una de las partes podrá intervenir en las distintas reuniones con sus respectivos asesores.

Dirección de la Comisión Paritaria:

Por parte empresarial:

Ascan Torrabonaf U.T.E. Adeje, C/Bentinerfe (Pº Ind. Bº de las Torres), 38670 Adeje, S/C de Tenerife.

Teléfono: 922711989.

Fax: 922781471.

Por la parte social:

La dirección del Centro de Trabajo.

Capítulo II.- Clasificación del personal.

Artículo 7.- Clasificación profesional.

La clasificación del profesional, que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presume la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

Asimismo, todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, dentro de los que se incluye la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Clasificación por razón de la permanencia.

El personal afectado por el presente convenio se clasificará según la permanencia al servicio de la empresa en fijo, eventual, de servicio extraordinario e interino.

a) Personal fijo o de plantilla: es el admitido por la empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato.

b) Personal eventual: son los trabajadores/as admitidos por la empresa con carácter temporal para realizar una actividad excepcional o esporádica por acumulación de trabajo y teniendo en cuenta el carácter turístico del municipio por plazo que no exceda de seis meses con una prórroga máxima que en ningún caso podrá superar el año contado desde la fecha en que se le contrató. Si al término de este período el trabajador/a continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios. Estos contratos se harán por escrito.

c) Personal de servicio extraordinario: son los trabajadores contratados por la empresa para la realización de un servicio extraordinario exigido por la ejecución de trabajos determinados y concretos que

no tengan carácter de actividad normal en la empresa y cuya duración sea superior a seis meses e inferior a dieciocho meses.

A su término el trabajador tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de quince días de salario real cuando el contrato tenga una duración inferior a un año, y de un mes si el contrato rebasa el año de duración.

Los contratos para estos servicios se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad extraordinaria que los motivan.

d) Personal interino: es el contratado para sustituir a trabajadores de la plantilla en ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o enfermedad, excedencia, servicio militar y otros de análogas naturaleza.

Si transcurrido el período concertado para tales sustituciones continuase al servicio de la empresa, bien por que el trabajador/a ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o por cualquiera otra circunstancia, estos pasarán con carácter fijo a formar parte de la plantilla de la empresa.

Los contratos de personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 8.- Categorías profesionales.

Las categorías profesionales, serán las que se recojan en las tablas salariales vigentes en cada momento, siendo sus competencias las que se indican en el apartado correspondiente del Convenio general del Sector, y que en la actualidad, son las siguientes:

Administrativo/a.- Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiese, 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.

Conductor/a diurno.- Es el trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, se contrata para conducir cualquier vehículo de la empresa en horario diurno, siendo responsable del mismo durante el servicio, deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que fijen en los tiempos que se determina y confeccionará una parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo asignado.

Conductor/a nocturno.- Igual al anterior, pero en horario nocturno.

Jefe de equipo.- Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se res-

ponsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

Peón diurno.- Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, en horario diurno.

Peón nocturno.- Igual al anterior pero en horario nocturno.

Conductor/a de barredora diurno.- Es el trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente se contrata para conducir las barredoras y servicios similares, en horario diurno.

Conductor/a de barredora nocturno.- Igual al anterior, pero en horario nocturno.

Mecánico.- 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.

Capítulo III.- Condiciones de trabajo.

Artículo 9.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es la facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables. El trabajador/a 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.

Lavado Camiones Recogida. Si bien es intención de la Empresa, una vez estén en pleno funcionamiento las nuevas instalaciones, el disponer de lavadero y personal específico para estas tareas, no eximirá este hecho de las obligaciones de cada categoría citadas en el párrafo anterior, por lo que, los equipos de recogida deberán seguir realizando dichas tareas cuando las necesidades del servicio así lo requieran, en todo caso, seguirá siendo responsabilidad de aquellos la limpieza exhaustiva de las cabinas de los vehículos. No obstante lo anterior, el personal que se asignará a las tareas de lavado y engrase, ostentará la categoría de Peón, pudiendo ser designado de entre los existentes o de nueva contratación.

Artículo 10.- Prestación del trabajo.

El trabajador/a prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente convenio, los acuerdos complementarios, las instrucciones del empresario y en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador/a prestar mayor trabajo y otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional. Igualmente está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa.

Si el trabajador/a observa el 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.

El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador/a 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.

Artículo 11.- Condiciones de trabajo.

La empresa deberá comunicar inexcusablemente al Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales, cualquier variación en las condiciones de trabajo de carácter objetivo que afecten al personal incluido en este Convenio Colectivo.

Artículo 12.- Contratación y período de prueba.

El ingreso del personal en la Empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente convenio, que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Contrato de trabajo.

La empresa en virtud del artículo 8.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica se entregará por la empresa, en el plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Período de prueba.

1.- El período de prueba para todo el personal afectado por el presente convenio, se establece en los siguientes términos y condiciones.

a) 60 días para Administrativos, Jefes de Servicio, Jefes de Mantenimiento y Capataces.

b) 30 días para Conductores y Oficiales de 1ª y Peones.

La empresa y trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.- El período de prueba deberá constar por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso, si el trabajador/a no rebasará la prueba a que ha sido sometido, la empresa mediante nota escrita podrá comunicarle la extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

4.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Artículo 13.- Jornada de trabajo.

1) La duración máxima de la jornada semanal para todo el personal afectado por el presente Conve-

nio Colectivo, será de cuarenta horas semanales (40), en jornada continuada, estableciéndose un descanso de treinta minutos a mitad de la jornada que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

2) Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios objeto del presente Convenio Colectivo, estos no dejarán de prestarse los domingos y días festivos, si bien, el trabajo prestado en dichas jornadas será compensado de la siguiente forma.

a) Todo el personal prestará servicio durante los días establecidos en el cuadrante de libranzas expuesto en cada momento. Este cuadrante de libranzas, no afectará a los trabajadores con antigüedad posterior al 01 de enero de 2008, con objeto de poder contratar trabajadores con jornadas semanales no rotativas.

b) La empresa junto con el Comité redactarán los turnos rotativos que serán firmados por ambas partes intervinientes y puesto en el tablón de anuncios de la empresa.

c) Los días 25 de diciembre, Navidad y 1º de enero, Año Nuevo, no se realizará actividad alguna, la cual será sustituida por un servicio especial que tendrá lugar a partir de las 15 horas de los días 24 y 31 de diciembre, teniendo tales días la consideración de festivos especiales a efectos retributivos para los trabajadores que presten servicios esos días a partir de la indicada hora. La empresa adoptará las medidas que procedan a fin de dar a conocer a los usuarios la prestación de tal servicio especial.

d) El personal de recogida del servicio nocturno tendrá un horario de 01:00 a 07:40. No obstante se estará en todo caso a los horarios que fije la planta de transferencia de Arona, Malpaso.

e) El personal de las máquinas barredoras del turno de noche, iniciará su jornada a la misma hora que el personal de recogida, salvo que por motivos de fiestas o actos públicos que requieran retrasar este servicio, lo iniciarán 1 hora más tarde que la recogida (en este momento de 02:00 a 08:40).

3) Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintiuna horas y las seis de la mañana. Las horas trabajadas en el indicado período nocturno, tendrán una retribución específica, cuya cuantía se fija en las tablas salariales de los anexos de este Convenio Colectivo.

El personal diurno tendrá el horario de 06:00 a 13:00 horas, el turno de mañana y de 13:00 a 20:00 el turno de tarde.

Artículo 14.- Descansos, domingos y festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a un descanso sema-

nal de dos días consecutivos y rotativos. Este sistema de libranzas, no afectará a los trabajadores contratados a partir del 01 de enero de 2008.

Con motivo de la festividad de San Martín de Porres, ésta tendrá la consideración de festivo no recuperable, y su celebración se realizará el sábado del mes de noviembre que la empresa y el Comité acuerden y organicen y se abonará como festivo especial, prestando los trabajadores el servicio el indicado día.

Se consideran como festivos especiales:

- Viernes Santo.
- San Martín de Porres.
- Año Nuevo.
- 25 de diciembre.
- Día de Reyes.

Para los servicios mencionados en el párrafo anterior la jornada será de cuatro horas y media abonándose como festivo especial según tabla salarial vigente.

Por tratarse los servicios objeto de la actividad de la empresa, de un servicio público, y teniendo en cuenta el carácter turístico del municipio y la necesidad de que la imagen de limpieza y salubridad del mismo esté siempre mantenida, se establecerán los servicios que resulten necesarios por días festivos que no se trabajen, previa comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 15.- Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones obligatorio y retribuido cuya duración se regula en las siguientes normas:

A) El personal disfrutará, con carácter rotativo, un período de vacaciones anuales, consistentes en 30 días naturales, y que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a.

Se establece una bolsa de vacaciones para todo el personal afectado por este convenio en la cuantía fijada en la tabla anexa.

B) Respecto de las vacaciones regirán las siguientes normas:

1.- Las vacaciones se disfrutarán dentro de los 12 meses de cada año natural, a tal efecto, los períodos de disfrute en cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo serán rotativos.

2.- Quince días antes de la fecha de inicio de las vacaciones, se entregará un parte firmado por la Empresa al personal al que le corresponda disfrutar las

mismas. En el mencionado parte se hará constar la fecha de comienzo de las vacaciones y la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

3.- La empresa y el Comité se reunirán en el mes de enero de cada año para distribuir el período de vacaciones de dicho año.

C) Las situaciones de Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

1.- Si la Incapacidad Temporal rebasara el período de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador/a el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones que haya permanecido en tal situación, una vez finalicen las vacaciones todos los trabajadores de su misma categoría profesional.

2.- Si la Incapacidad Temporal no rebasara el período de vacaciones, el trabajador/a seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a su puesto de trabajo, en la fecha establecida, quedándole reconocido el período interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

No obstante en lo que se refiere a los puntos 1 y 2 del presente apartado c), al término del período de I.T., empresa y trabajador/a conjuntamente podrán acordar el disfrute de los días de vacaciones pendientes, inmediatamente después a la fecha de alta de I.T.

Para que surta efecto este apartado, será obligatorio y necesario que el trabajador/a presente a la empresa al día siguiente de ser declarada la I.T. el parte de baja.

D) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

E) El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador/a deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre.

F) El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente de vacaciones, si ingresa en la empresa con posterioridad al mes de enero.

G) El trabajador/a en situación de I.T. durante todo el año, del 01 de enero al 31 de diciembre, no tendrá derecho a vacaciones.

H) El cómputo de inicio del período de vacaciones se efectuará desde el día siguiente en que terminen los dos días libres consecutivos del trabajador/a.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- El trabajador/a podrá, a solicitud de la empresa, realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

2.- Si la duración de tales trabajos excediera de seis meses (6 meses) en un año, u ocho meses (8 meses) en dos años, consolidará automáticamente el Salario correspondiente a la categoría superior.

3.- Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, a solicitud de la empresa pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4.- Por necesidades perentorias, imprevisibles o infraestructurales de la actividad productiva y por un período no superior a 15 días dentro de un año natural, el trabajador/a realizará trabajos de categoría inferior a la suya, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

5.- Las normas contenidas en el apartado 2 de este artículo, no serán de aplicación en los supuestos previstos en el art. 17 del presente convenio.

Artículo 17.- Promoción interna.

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 período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y dos meses para el resto del personal.

Durante este período el trabajador/a ascendido ostentará la categoría profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría o nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 18.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con una antelación de 24 horas y siempre que ello fuera posible, podrán ausentarse en el trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1.- Matrimonio o consolidación documentada de constitución de pareja de hecho del trabajador/a 15 días.

2.- Nacimiento de hijos 3 días. En los casos de complicación del parto se ampliará hasta un total de 06 días.

3.- Fallecimiento de la esposa o esposo: 07 días.

4.- Fallecimiento de hijos del trabajador/a: 07 días.

5.- Fallecimiento de los padres del trabajador/a: 04 días.

6.- Fallecimiento de hermanos del trabajador/a: 02 días.

7.- Fallecimiento de abuelos y nietos: 02 días.

8.- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días.

9.- Fallecimiento de tíos y sobrinos carnales del trabajador/a: 01 día.

10.- Matrimonio de hijos del trabajador/a: 02 días.

11.- Cambio de residencia o traslado del domicilio habitual del trabajador/a: 01 día.

12.- Asistencia del trabajador/a a realización de pruebas de exámenes: La jornada de trabajo del día del examen.

13.- Asuntos Propios: 1 día al año. A partir del año 2009: 2 días. Para el disfrute de los días de Asuntos Propios, será necesaria su solicitud a su encargado, con al menos 5 días de antelación, no pudiendo coincidir el mismo día más de 2 personas de la misma categoría y turno con A.P., teniendo derecho a su disfrute previa aprobación expresa por parte de la empresa, los dos primeros (por categoría y turno) en presentar la solicitud, si coincidieran más personas el mismo día. No será necesario acreditar los motivos pa-

ra el disfrute de los días libres por Asuntos Propios. Los días de Asuntos Propios, no podrán concatenarse con vacaciones.

El trabajador/a tendrá siempre la obligación de acreditar a la empresa la certeza del acaecimiento del hecho, y, caso de no hacerlo la empresa no tendrá la obligación de retribuirle los días que se haya ausentado, sin perjuicio de las medidas que pudiera adoptar.

Los apartados del 3 al 12 si acaecieran fuera de la Isla se ampliarán en dos días más:

A) En los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de la esposa e hijos menores de 15 años, el trabajador/a tendrá derecho a 6 (seis) días de licencia retribuida, ampliable a 8 días en caso de que se precise el traslado del familiar enfermo a otra Isla y 20 días si fuera preciso su traslado a la Península; siempre y cuando el trabajador/a acompañara a alguno de los mismos a otra Isla o a la Península, debiendo reincorporarse al trabajo una vez regrese a la Isla, aunque no haya transcurrido el tiempo señalado.

B) En los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de hijos mayores de 15 años del trabajador/a, que convivan con el mismo, éste tendrá derecho a tres días de licencia retribuida, ampliable a 8 días en el caso de que se precise el traslado del familiar enfermo a otra Isla y 20 días si fuera preciso su traslado a la Península; siempre y cuando el trabajador/a acompañara a algunos de los mismos a otra Isla o a la Península, debiendo reincorporarse al trabajo una vez regrese a la Isla, aunque no haya transcurrido el tiempo señalado.

C) En los casos de traslado a otra Isla o a la Península por causa de enfermedad grave u hospitalización de padres y hermanos del trabajador/a, si este acompañara al familiar enfermo, tendrá derecho hasta 8 días de licencia retribuida.

D) Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de ejecutar directamente cualquier tipo de gestión personal ante organismos públicos o privados, tendrá el tiempo indispensable para la realización de las mismas dentro de la jornada laboral, siempre y cuando éstas no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo.

Para la realización de estas cuestiones en las horas de trabajo, el trabajador/a deberá solicitarlo 02 (dos) días antes de la realización de éstas, siempre que ello sea posible, de cualquier forma habrá que notificarlo previamente a la empresa.

El trabajador/a deberá justificar documentalmente, previa o posteriormente, la necesidad de licencia y la gestión realizada.

E) En todos los casos y supuestos de licencias retribuidas previstas en el presente artículo, el trabajador/a para la obtención de éstas, deberá justificar documental y convenientemente lo solicitado, previamente al disfrute de las mismas, siempre que ello sea posible, en caso contrario se justificará a la reincorporación al trabajo.

F) Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica ante su correspondiente médico de cabecera en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la misma, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo y así lo refleje en la propia cartilla o tarjeta de la Seguridad Social. Cuando la consulta sea privada, también se estará a lo dispuesto anteriormente. El trabajador/a deberá comunicar a la empresa, el momento de iniciar su trabajo cotidiano, la necesidad que tiene de acudir en ese día a consulta y al mismo tiempo deberá mostrar su cartilla o tarjeta de la Seguridad Social donde se exprese que el horario de consulta asignado está dentro del establecido para su jornada laboral.

A la reincorporación al trabajo, deberá acreditar documentalente, con justificante expedido por el médico, firmado y sellado por este, la asistencia a consulta. El citado justificante deberá expresar asimismo el tiempo que ha estado el trabajador/a en consulta.

Cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador/a con mucha antelación a la visita de consulta, deberá presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa.

El trabajador/a estará obligado por sí o por medio familiar de avisar a la empresa telefónicamente, en el caso de enfermedad sobrevenida que le obligue acudir a consulta médica y le haga imposible comparecer al trabajo.

Artículo 19.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar, por asuntos propios, de una licencia no retribuida, con un mínimo de 7 (siete) días y máximo de 2 (dos) meses por año natural.

El ejercicio de este derecho, no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere, por tanto podrán estar simultáneamente en la situación de licencia no retribuida un 3% de los trabajadores de la plantilla total.

Artículo 20.- Permiso de conducir.

1.- En caso de que le sea retirado el permiso de conducir a un conductor por acciones o hechos no dolosos cometidos y producidos ambos dentro de la jornada laboral de trabajo, la empresa le asignará un trabajo de inferior categoría y tendrá derecho a la percepción de los salarios de su categoría de conductor durante 02 (dos) años. Transcurrido y finalizado este período, pasará a percibir el salario +correspondiente a la categoría que se encuentre desempeñando.

2.- Si la retirada del permiso de conducir se produce por acciones o hechos no dolosos cometidos o producidos, ambos fuera de la jornada laboral de trabajo, la empresa se verá obligada a ofrecer al conductor que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de inferior categoría a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que vaya a desempeñar.

3.- En caso de que a un trabajador/a con categoría de conductor, no le fuera renovado el permiso de conducir, la empresa ofrecerá al conductor que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de inferior categoría a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que vaya a desempeñar.

En ese caso, el trabajador/a se podrá acoger a una excedencia voluntaria no superior a 05 (cinco) años.

4.- En el supuesto de que a un trabajador/a con categoría de conductor no le fuera renovado el permiso de conducir de las clases C, D o E y por el contrario se le renovara el carnet de conducir de vehículos clase, B pasará a desempeñar las mismas labores de la categoría de conductor, con el mismo salario, en vehículos a los que autorice su licencia, vehículos en todo caso que la empresa pudiera tener en servicio, y vacante el cupo de conductores.

5.- Los beneficios contemplados en el presente artículo, no serán de aplicación, cuando las causas de retirada del permiso de conducir, sean por imprudencia, constitutiva de infracción penal que haya motivado fallo en sentencia firme, o caso de embriaguez.

Nunca a estos efectos, se considerará imprudencia cuando el conductor, con la debida precaución y usando las señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario al establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la Policía Municipal, tramitado por la empresa, para circular en sentido contrario.

6.- Mientras dure dicha retirada del permiso de conducir, el trabajador/a se podrá acoger a una excedencia voluntaria no superior a 02 (dos) años, siem-

pre y cuando la retirada del permiso de conducir no tenga como causa el hecho doloso o una grave infracción del Código de Circulación.

Artículo 21.- Derecho preferente en caso de vacantes o puestos de trabajo de nueva creación de conductores.

1º) En el caso de que se precisen los servicios de conductores para realizar trabajos de carácter eventual o interino, o para cubrir plazas de conductor que se creen con carácter indefinido, el personal de la empresa que esté en posesión del carnet de conducir de primera, clase C, tendrá preferencia para ocupar dichas plazas, si supera el período de prueba correspondiente, percibiendo desde el primer día que desempeña las funciones como conductor el salario correspondiente a la nueva categoría desempeñada.

Para la prestación de estos servicios la empresa dará siempre preferencia a los trabajadores más antiguos en cuanto a la presentación efectiva de su carnet de conducir vigente ante la empresa. Para poner en orden a los trabajadores que ya estuviesen en posesión del carnet correspondiente, el Comité de empresa entregará la lista de partida, ordenada por antigüedad en cuanto a la presentación de su carnet de conducir hasta la fecha, y será en esta lista, en la que vayan incluyéndose los nuevos solicitantes. Esta lista se hará pública en el tablón de anuncios, cada vez que se modifique.

2º) En todo caso si no supera el período de prueba o la vacante fuera cubierta por su titular, regresaría a su anterior puesto de trabajo, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría anterior.

3º) No obstante y de conformidad con lo dispuesto en este artículo las plazas de conductor que se creen con carácter indefinido, serán cubiertas por aquellos trabajadores que desempeñen tales funciones con carácter eventual o interino teniendo preferencia el trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa, siempre y cuando superen el período de prueba.

Artículo 22.- Trabajadores con capacidad disminuida.

1.- El trabajador/a cuya capacidad le haya producido disminución en su rendimiento antes de su jubilación la empresa tratará previo informe de los representantes legales de los trabajadores, de destinarlo a trabajos adecuados a sus nuevas condiciones señalándole una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo así como el salario correspondiente.

2.- También se señalará al trabajador/a o trabajadores que por resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades hubiera sido declarado inca-

paz para la prestación de servicios en su puesto de trabajo a nueva función, siempre y cuando la empresa disponga de trabajo para dicha función y se adapte a la capacidad disminuida del trabajador/a.

Artículo 23.- Escalafón.

Dentro del primer trimestre de cada año, se publicará y se fijará en el tablón de anuncios de la empresa el escalafón del personal, cerrado al 31 de diciembre del año anterior, con detalle de nombre, apellidos, edad, categoría profesional, antigüedad y otros datos que se consideren de interés, pudiendo el personal en el plazo de un mes formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de 30 días a partir de la recepción de dichas observaciones. Si el interesado no estuviese conforme con la resolución, se dará traslado al Delegado/s o miembros del Comité de Empresa, el cual informará a la Dirección, ésta en un plazo de cinco días siguientes dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien de no estar conforme, podrá ejercer su derecho ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Esta lista de escalafón, será enviada por los cauces que la empresa determine al Comité de Empresa y a las secciones sindicales de los sindicatos con presencia de la misma.

Artículo 24.- Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para los directivos y técnicos, 30 días para administrativos y encargados y 15 días para los demás trabajadores.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a deducir de su liquidación el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación del cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador/a firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

Artículo 25.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a 01 (un) año ni superior a 05 (cinco) años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quién resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 (treinta) días.

Al término de la excedencia, la reincorporación será automática, ocupando el trabajador/a el mismo puesto de trabajo que tenía antes de haber comenzado ésta.

Si el trabajador/a no se incorporara a su puesto de trabajo al término del plazo de excedencia, el contrato de trabajo quedará resultado de pleno derecho sin indemnización de clase alguna.

Durante el período de excedencia el trabajador/a no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera perderá automáticamente su derecho al reintegro.

El excedente podrá solicitar ampliación de su excedencia (siempre que no sea superior a cinco años) debiendo comunicarlo a la empresa en el plazo de treinta días antes de la expiración de dicha excedencia.

El excedente podrá reincorporarse a la empresa y en su puesto de trabajo, antes de la fecha prevista, debiendo solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador/a que haya disfrutado de una excedencia, deberá trabajar en la empresa al menos durante 04 (cuatro) años consecutivos antes de volver a solicitar una nueva excedencia.

Para los trabajadores con categoría de Conductor, Encargado o Jefe de Servicios y en el caso de que se solicite por éstos una excedencia para trabajar por cuenta ajena en la misma categoría que ostentan en la empresa, con exclusión de trabajos en la Administración Pública, existirá un límite de dos trabajadores que podrán permanecer simultáneamente en esta situación.

Se considerará fraude y por lo tanto se perderá el derecho al reintegro en la empresa, cuando el trabajador/a falsee el motivo o la causa por el que solicita la excedencia.

Artículo 26.- Retribuciones. Estructura.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán las siguientes retribuciones:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento de antigüedad.
- Plus tóxico, penoso, peligroso.
- Plus transporte.
- Plus nocturnidad.
- Plus de actividad.
- Festivos.
- Plus de constancia.
- Festivos especiales.
- Bolsa de vacaciones.

1.- Salario base.- Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos y se establece en la tabla salarial anexa para cada categoría profesional.

2.- Nocturnidad.- Todo el personal que trabaje entre las 21:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía se establece en la tabla salarial anexa.

3.- Penosidad.- Todos los trabajadores que tengan que realizar labores que por su condición resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un complemento por este concepto que establece en la tabla salarial anexa.

4.- Actividad.- Como complemento por calidad de trabajo, se establece un plus de actividad cuya cuantía es la que figura en la tabla salarial para cada categoría.

5.- Festivos.- Todo el personal que trabaje en domingos y festivos percibirá el plus que figure en las tablas salariales vigentes. Este plus estará supeditado a la prestación efectiva.

6.- Transporte.- Se establece un plus de transporte cuya cuantía mensual, para cada categoría es la que figura en la tabla salarial.

7.- Constanza.- Se establece un plus de constancia cuya cuantía viene reflejada en la tabla salarial y que se abonará a cada trabajador/a junto con la bolsa de vacaciones. De dicho plus de constancia se descontará la cantidad de 1/3 de su importe total por cada falta no justificada durante el año inmediatamente anterior a su abono, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador que proceda.

8.- Festivos especiales.- Todo el personal que trabaje en los festivos especiales relacionados en el artículo 14º percibirán el plus de Festivo Especial, que figure en las tablas salariales vigentes. Este plus estará supeditado a la prestación efectiva.

9.- Bolsa de Vacaciones.- Todo el personal adscrito a este Convenio, percibirá en la nómina del mes anterior al disfrute de vacaciones, el importe establecido en las tablas salariales vigentes, o la parte proporcional, caso de tener antigüedad inferior al año.

10.- Revisión salarial.- Se establece una cláusula de revisión salarial con Incrementos para el año 2009-2010-2011 del IPC nacional del año natural anterior a su devengo + 0,5%. Las revisiones del 2009 al 2011, se aplicarán a todos los conceptos salariales, excepto al importe de los pluses por domingos, festivos, festivos especiales y antigüedad.

Artículo 27.- Complemento de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo tendrán un complemento de antigüedad consistente en 26 euros por trienio efectivamente trabajado. Este complemento no será actualizable durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 28.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, en marzo, junio, septiembre y diciembre, en las cuantías que se reflejan en la tabla salarial anexa, más el complemento de antigüedad en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente laboral o enfermedad profesional percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas, sin que se le efectúe deducción alguna por estas situaciones.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por enfermedad común o accidente no laboral percibirán estas gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado.

Artículo 29.- Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional el personal percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad al accidente venía percibiendo.

En caso de hospitalización y desde la fecha en que esta tenga lugar, el trabajador/a percibirá el 100% de las retribuciones que con anterioridad venía percibiendo.

Durante el período de I.T. el trabajador/a estará obligado a acreditar su situación mediante la entre-

ga de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado por el trabajador/a, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

El servicio médico o responsable de control de la empresa, entregará al trabajador/a un justificante de asistencia a dicho servicio.

Artículo 30.- Pago de retribuciones.

Las retribuciones mensuales se abonarán dentro de los cinco primeros días laborales del mes siguiente. Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el art. 27 del presente Convenio Colectivo, se abonarán antes del día 20 del último mes de devengo. Una vez se realicen las nóminas en el propio centro de trabajo, el abono de las pagas extraordinarias, se adelantará al día 15, al ser imposible esta fecha en la actualidad por problemas administrativos.

El pago, tanto de los salarios como de las gratificaciones extraordinarias podrá la empresa abonarlo a los trabajadores en moneda de curso legal, cheque o mediante transferencia a través de entidades de crédito, previa comunicación a los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales). Siempre que se utilice cheque bancario, se concederá al trabajador/a una hora para hacer efectivo su importe, siempre que el trabajador/a trabaje la jornada en horario bancario.

Artículo 31.- Fondo de Ayuda de estudios.

Se crea a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, un fondo Social de 6.000 euros al año, para repartir entre los trabajadores cuyos hijos cursen estudios oficiales. Dichos estudios, deberán acreditarse antes del 15 de septiembre de cada año, mediante libro de familia, para los hijos menores de 14 años (enseñanza obligatoria) y la matrícula correspondiente para los mayores de esa edad, y si además son mayores de 16 años, certificado de no haber obtenido rentas durante el año anterior a la fecha tope de solicitud. Los 6.000 euros se repartirán entre el nº de hijos cuya documentación haya sido admitida conforme por el Comité de Empresa y la Empresa, de forma equitativa (mismo importe por hijo). No podrán optar a dicho fondo los hijos de los trabajadores que hayan trabajado durante el año inmediatamente anterior a su solicitud, o reciban pagas o subsidios de cualquier índole. Las dudas o discusiones que surgiesen al respecto, serán resueltas entre el comité de empresa y la empresa en cada momento.

Capítulo V.- Salud laboral.

Artículo 32.- Salud laboral. Deberes y derechos.

En materia de Salud Laboral las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33.- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Competencias y funciones.

Las competencias y funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las normas vigentes en materia de seguridad y salud cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad y Salud o instituciones públicas dedicadas a las funciones de inspección e implantación de medidas de protección individual y colectiva en los centros de trabajo.

c) Seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

d) Promover la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física para los trabajadores.

e) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo grave de accidente.

f) Conocer directamente a través de la dirección de la empresa, la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que éste pueda repercutir en la salud de la seguridad de los trabajadores, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes.

g) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, informando a la empresa de las diferentes alternativas existentes.

h) Conocer directamente la situación mediante visita a los puestos de trabajo.

i) Conocer cuantos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo posea la empresa.

j) Conocer y analizar los datos sobre daños de la salud de los trabajadores, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

k) El Comité de Seguridad y Salud, podrá delegar parte de sus funciones en los representantes de los trabajadores pertenecientes al mismo, adjudicándole el tiempo necesario para llevarlas a cabo. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá por lo menos una vez al mes, en horario laboral.

Artículo 34.- Reconocimiento médico.

A) Los trabajadores tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo.

Serán voluntarios, exceptuando aquéllos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud del propio trabajador/a o sí, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador/a pudiera constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores y otras personas.

B) La periodicidad será como mínimo anual pudiendo ser menor, si el caso lo requiere.

C) El trabajador/a tendrá derecho a un día de permiso para la realización del reconocimiento anual.

D) El reconocimiento médico deberá incluir:

1.- Ficha médica.

Que deberá incluir datos de identificación, antecedentes familiares y personales, datos sobre las vacunaciones respecto a tétano y hepatitis B, alergias, etc.

2.- Ficha laboral.

Historia laboral, jornada laboral, accidentes de trabajo y enfermedades padecidas (debidas al trabajo).

3.- Exploración física.

- Talla, peso y perímetros.
- Torácico, abdominal y escapular.
- Valor de la capacidad pulmonar, espirometría.
- Ojos, valoración de alteración de la visión de cerca y lejos.
- Oídos: audiometría.
- Auscultación pulmonar y cardiaca: pulmones y tensión arterial.
- Electrocardiograma. Radiografía de tórax. Si se precisan.
- Exploración abdominal.
- Exploración neurológica.

4.- Analítica.

- Sangre: hemograma completo, VSG.
- Bioquímica: glucosa, prueba de función hepática y renal. Colesterol y triglicérido.
- VH. La relación de esta prueba será voluntaria.
- Orina anormales y sedimento.

5.- Inmunizaciones.

En caso de que el trabajador/a no esté correctamente vacunado se le administrará la vacuna frente al tétanos y hepatitis B.

Artículo 35.- Ropa de trabajo.

1.- La empresa suministrará a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo las siguientes prendas de trabajo al año:

a) Mes de enero:

- Tres uniformes complementos de camisa y pantalón.
- Dos pares de calzado apropiados para la realización de su trabajo.

b) Mes de octubre:

- Ropa de invierno: una cazadora.
- Un chubasquero provisto de forro interno apropiado para la realización de su trabajo.
- Un pantalón impermeable forrado apropiado para la realización de su trabajo.

En la entrega de vestuario correspondiente al mes de octubre de cada año, la empresa entregará un par de botas de agua a todos aquellos trabajadores que la usen habitualmente en el desarrollo de su trabajo.

c) Como complemento a los uniformes de trabajo, a todo el personal de servicio de recogida R.S.U. y, a aquellos otros trabajadores que los necesiten les serán entregados un par de guantes.

2.- Caso de variar la cantidad y/o el color de las prendas habituales la nueva calidad o colores elegidos por la empresa, serán comunicados al Comité de Empresa antes de efectuar el pedido en firme de las nuevas prendas de trabajo para oír su opinión, incluida la colocación del nombre o logotipo de la empresa.

3.- Se establece que las prendas de vestuario, serán entregadas a los trabajadores en el centro de tra-

bajo, por lo que el trabajador/a estará obligado a informar de sus diferentes tallas personales cada vez que la empresa lo solicite.

Los cambios de prendas que el trabajador/a hubiera de realizar después de cada entrega y, cuando concurren en caso de rotura, deterioro o mancha que no pudieran eliminarse en los uniformes, ésta se reemplazarán a la mayor brevedad posible, en las instalaciones centrales de la empresa citada en Adeje.

Artículo 36.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

1.- La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de vida e invalidez permanente para todo el personal de plantilla de la empresa, de la cual serán beneficiarios los herederos legales o personas que el trabajador/a designe específicamente, que cubrirá las contingencias de incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, y las de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.

La definición del seguro será la siguiente:

- Seguro de vida colectivo.

Las prestaciones garantizadas en la póliza serán durante la vigencia de este convenio las siguientes:

- * Fallecimiento por cualquier causa: 12.000 euros.
- * Incapacidad permanente: 12.000 euros.

2.- En lo referente al personal de nueva contratación que se incorpore a formar parte de la empresa, ésta en el plazo de cinco días contado desde la incorporación, tiene que cursar las propuestas de inclusión en la póliza y el mismo, estará cubierto en el riesgo garantizado por la póliza, en las mismas condiciones que se mencionan en los apartados anteriores.

Artículo 37.- Jubilación.

1.- La jubilación se producirá al cumplir el trabajador/a 65 años de edad, siempre que el período de carencia en la cotización a la Seguridad Social que se precisa, lo tenga cubierto y el trabajador/a así lo requiera.

2.- La jubilación será voluntaria al cumplir el trabajador/a los 64 años de edad, siempre que la empresa se acoja a las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, del 17 de julio y para el caso de que los trabajadores con 64 años se jubilen con el 100% de los derechos.

3.- En los casos de jubilación parcial se aplicará lo que la norma jurídica disponga en cada momento.

Artículo 38.- Dietas.

Cuando el trabajador/a fuera del servicio normal previsto, tenga que efectuar trabajos que exijan la realización de comidas, percibirá la cantidad real que haya gastado previa presentación de la factura o facturas correspondientes y reconocimiento de su superior inmediato.

Artículo 39.- Otras mejoras.

1.- La empresa realizará diariamente la limpieza de las áreas de servicios, duchas y vestuarios de los centros de trabajo.

2.- Los camiones deberán estar en las debidas condiciones para circular por calzadas y vía pública así como por carreteras y autopistas.

Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Sección Sindical) podrán solicitar a la empresa fotocopia de la documentación del vehículo donde se exprese con claridad que el mismo ha pasado la oportuna inspección técnica del vehículo (I.T.V.) y la fecha en que se ha verificado ésta.

3.- Los hijos de los trabajadores fallecidos por cualquier causa, estando en activo en la empresa y de aquellos que en igual circunstancias pasen a la situación de Incapacidad Permanente absoluta, tendrán preferencia para ser contratados, siempre que cumplieran los requisitos exigidos.

4.- Aquellos peones cuya capacidad de trabajo que-
da disminuida como consecuencia de enfermedad o accidente, la empresa le insertará en la primera vacante que se produzca en trabajos adecuados a sus condiciones.

5.- Anticipos personales.

Voluntariamente todo trabajador/a tendrá derecho a la obtención de anticipos quincenales de hasta el 100% de las retribuciones devengadas hasta el día 15 de la mensualidad en que se solicite.

Los trabajadores podrán solicitar su anticipo de la siguiente forma:

a) Trabajadores en situación de alta.

Del 1 al 11 de cada mes, solicitarán en su centro de trabajo directamente a su mando más inmediato, el anticipo y la cantidad del mismo. Los días 14 de cada mes, se entregará el anticipo solicitado mediante talón bancario y en cada centro de trabajo.

b) Trabajadores en situación de vacaciones y bajas por enfermedad o accidentes:

Del 1 al 11 de cada mes, solicitarán el anticipo directamente en las oficinas de administración de la empresa.

Los días 14 de cada mes, se entregará el anticipo solicitado, mediante talón bancario y en las oficinas de administración de la empresa.

En los meses del año, en los que el día 14 coincidan en sábados, domingos y días festivos los talones de anticipo serán entregados el día anterior.

Capítulo VII.- Faltas y sanciones.

Artículo 40.- Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa 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 aquéllas.

Artículo 41.- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasifican atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leve, graves y muy graves.

Artículo 42.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1º.- La de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

3º.- 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.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5º.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afec-

tar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

6º.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7º.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8º.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.

9º.- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10º.- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11º.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en los tiempos destinados al descanso.

12º.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13º.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos de material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14º.- Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a sus superiores.

15º.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido, exceptuando a los representantes de los trabajadores.

16º.- El incumplimiento de normas de seguridad y salud cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17º.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 43.- Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2º.- Faltar dos días de trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.

3º.- Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4º.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente.

6º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se deriva perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7º.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.

8º.- Dormir durante la jornada de trabajo.

9º.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10º.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

11º.- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12º.- 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.

13º.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14º.- La embriaguez o toxicómana durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15º.- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16º.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

17º.- 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.

18º.- Aconsejar o iniciar a los trabajadores a que incumplan su deber de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19º.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

20º.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el

Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, 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.

21º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22º.- 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.

23º.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas o no autorizadas.

24º.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas cuando el trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.

25º.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26º.- Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27º.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28º.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29º.- El incumplimiento de normas de Seguridad y Salud cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30º.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31º.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32º.- No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33º.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 44.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2º.- Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4º.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

5º.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6º.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7º.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

8º.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9º.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10º.- La competencia desleal.

11º.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

13º.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o terceros, o daños a la empresa.

14º.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16º.- La desobediencia continuada o persistente.

17º.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18º.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20º.- La iniciación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionales protegibles.

21º.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22º.- La falta de semejanza naturaleza.

Artículo 45.- 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 cometidos.

Artículo 46.- Sanciones. Aplicación.

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

1.- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días, que no podrán imponerse en domingo o festivo.

2.- Por faltas graves:

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

3.- 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 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 interesa-

do, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si lo hubiera.

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, si lo hubiera.

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/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador/a, 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.

Se establece que el plazo para evacuar las alegaciones en los casos de expediente contradictorio y en los que sea preciso la audiencia previa será de tres días, salvo en los casos de despido, que será de cinco días.

La empresa podrá dilatar el cumplimiento efectivo de las sanciones hasta un plazo máximo de 6 meses o esperar a que la Sentencia que recaiga en el procedimiento, sea firme.

Capítulo VIII.- Garantías y derechos sindicales.

Artículo 47.- Competencia de los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical).

En su misión, de la defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical), además de las reconocidas en los textos legales tendrán las siguientes competencias:

A) Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto de pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los organismos o Tribunales pertinentes.

B) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad y salud en la empresa.

C) Igualmente les corresponde el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente enco-

mienda a los representantes de los trabajadores (Comité de empresa, Delegado Sindical y Sección sindical), pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones que estimen necesarias en defensa de los intereses y derechos de sus representados.

D) También están, legitimados para solicitar la iniciación de los Convenios Colectivos de Empresa.

E) Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical), deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

H) Ser informados, con carácter previo a su ejecución de los acuerdos sobre reestructuración de plantilla, cierres parciales y totales, reducción de jornada y traslado de instalaciones.

I) Las sanciones impuestas por cualquier falta se notificarán simultáneamente al trabajador/a y a los Representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical).

J) Entender en lo relativo a prevención de accidentes y seguridad y salud en el trabajo.

K) Colaborar con la empresa en las medidas que se consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 48.- Garantías de los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical).

Los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical) tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a

la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, y que podrán ser acumulables por trimestres naturales.

f) Los miembros del Comité de Empresa, se comprometen para hacer uso del crédito horario a las siguientes condiciones:

f.1.- Solicitarlas por escrito al menos con 48 horas de antelación, bien directamente, o a través de su sindicato, salvo casos que no admitan demora.

f.2.- La cesión de horas entre trabajadores, ha de hacerse con carácter previo y por escrito, firmando ambos trabajadores.

Se podrán acumular las horas de los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical), en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

En caso de convocatoria a la Dirección de la empresa para alguna reunión por el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, las horas utilizadas en dicha reunión se imputarán al crédito de horas, no computándose en el caso de que sea la empresa la que efectuó la convocatoria.

Artículo 49.- Locales. Tablón de anuncios y asambleas de trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en los arts. 77, 78, 79, 80 y 81 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la con-

vocatoria y duración de las asambleas se regularán por las siguientes normas:

A) Las asambleas serán convocadas por los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado Sindical y Sección sindical) y comunicada su celebración a la empresa con una antelación de 48 horas salvo en casos de urgencia, en los que la antelación mínima será de 24 horas.

En ambos supuestos cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo.

Cuando las asambleas se celebren fuera de la jornada de trabajo y en locales de la empresa, la comunicación de la misma se realizará con 24 horas de antelación.

B) Las asambleas se podrán realizar dentro de la jornada laboral sin que en ningún caso superen las 14 horas al año.

En los supuestos de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.

Artículo 50.- Secciones sindicales.

Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos, tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Según Acta de conciliación del procedimiento 1268/2007 de Conflicto Colectivo de fecha 14 de abril de 2008, se acuerda incluir durante la vigencia de este Convenio, el derecho a constituir las Secciones Sindicales a partir del 01 de mayo de 2008, con las garantías y crédito horario reconocido en la citada Ley Orgánica, si bien se deberán cumplir los siguientes requisitos: los Sindicatos o Candidaturas, deberán obtener al menos el 22% de votos con respecto al Censo Electoral. También se acuerda en el mismo acto, establecer un Reglamento previo a la constitución de aquéllas, al objeto de que el uso del crédito horario entre los miembros del Comité de Empresa y/o Secciones sindicales no perjudique la organización del trabajo, y que sería el siguiente:

50.1.- Solicitarlas por escrito al menos con 48 horas de antelación, bien directamente, o a través de su sindicato, salvo casos que no admitan demora.

50.2.- No podrán disfrutar horas sindicales más de dos personas con el derecho a ellas, de la misma categoría y turno el mismo día.

50.3.- No podrán cederse las horas sindicales que correspondan a los delegados de las Secciones Sindicales.

50.4.- Las horas sindicales, no podrán solaparse con vacaciones, días libres, permisos, o cumplimiento de sanciones, salvo causa de fuerza mayor, avalada por su sindicato.

En caso de convocatoria a la Dirección de la empresa para alguna reunión por el Comité de Empresa o Delegados de las Secciones Sindicales, las horas utilizadas en dicha reunión se imputarán al crédito de horas, no computándose en el caso de que sea la empresa la que efectuó la convocatoria.

Artículo 51.- Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina del importe de la cuota sindical, previa autorización y por escrito del trabajador/a correspondiente.

A tal efecto, la central sindical correspondiente, notificará por escrito a la empresa, la cantidad exacta a deducir, en entidad bancaria y número de cuenta corriente a la que debe transferirse la cantidad correspondiente.

Efectuada la correspondiente detracción, la empresa procederá a ingresar inmediatamente la cantidad global que corresponda a cada sindicato.

Artículo 52.- Contratación e información.

La empresa informará por escrito a la representación legal de los trabajadores sobre los planes previstos de contratación, en relación a la plantilla fija de la empresa.

La empresa se compromete a cumplir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación. La empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que como medidas de fomento al empleo estén vigentes.

Asimismo, se establece que para cubrir las vacantes que se produzcan por jubilación a los 65 años de edad, o fallecimiento, se dará preferencia a los trabajadores de la empresa con contrato temporal o interino.

Anexo 1



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASCAN – TORRABONAF U.T.E. ADEJE Y LOS TRABAJADORES/AS
ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS , LIMPIEZA VIARIA Y OTROS AFINES EN EL
MUNICIPIO DE LA VILLA DE ADEJE PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011.

TABLA SALARIAL 2008

| | |
|------------|-----------------|
| Antigüedad | 26,00 € trienio |
|------------|-----------------|

4

| CATEGORIA | Salario Base | Plus de Penosidad | Plus de Actividad | Plus de Transporte | Plus de Nocturnidad | Bruto mes 2008 | Festivos | Festivos Especiales | Bolsa Vacaciones | Plus de Constancia | Pagas extras M/J/S/D | Bruto año 2008 |
|------------------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------|----------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------|----------------|
| Encargado Noche | 668,02 | 133,60 | 357,51 | 109,35 | 133,60 | 1.402,08 | 124,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.402,08 | 22.778,29 |
| Encargado Día | 668,02 | 133,60 | 357,51 | 109,35 | | 1.268,48 | 124,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.268,48 | 20.640,63 |
| Jefe de Equipo Barrido | 655,44 | 131,09 | 336,48 | 109,35 | | 1.232,36 | 115,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.232,36 | 20.062,69 |
| Peón Noche | 610,41 | 122,08 | 230,28 | 109,35 | 122,08 | 1.194,19 | 112,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.194,19 | 19.452,08 |
| Peón Día | 610,41 | 122,08 | 200,84 | 109,35 | | 1.042,67 | 112,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.042,67 | 17.027,77 |
| Conductor Noche | 637,67 | 127,53 | 347,00 | 109,35 | 127,53 | 1.349,08 | 120,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.349,08 | 21.930,29 |
| Conductor Día | 637,67 | 127,53 | 347,00 | 109,35 | | 1.221,55 | 120,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.221,55 | 19.889,74 |
| Cond. Barredora Noche | 637,67 | 127,53 | 347,00 | 109,35 | 127,53 | 1.349,08 | 120,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.349,08 | 21.930,29 |
| Cond. Barredora Día | 637,67 | 127,53 | 347,00 | 109,35 | | 1.221,55 | 120,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.221,55 | 19.889,74 |
| Mecánico | 637,67 | 127,53 | 347,00 | 109,35 | | 1.221,55 | 120,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.221,55 | 19.889,74 |
| Administrativo | 637,67 | | 347,00 | 109,35 | | 1.094,01 | 115,00 | 132,00 | 225,00 | 120,00 | 1.094,01 | 17.849,19 |

Revisiones Salariales:

2008
2009-2010-2011

Sin Revisión

Art. 26-10 Convenio: IPC nacional año anterior + 0,5% excepto Pluses festivos, Festivos especiales y Antigüedad