



## **CONVENIO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA URBASER, S. A. EN ALMONTE**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S. A., que fue suscrito con fecha 21 de Febrero de 2005, por los representantes de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 18 de Mayo de 2005.-El Delegado Provincial,

Fdo.: Juan Márquez Contreras.

## **CONVENIO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA URBASER, S. A. EN ALMONTE**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico administrativas entre La Empresa Urbaser y el personal laboral a su servicio.

#### **Artículo 2. Ambito Personal**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) a todos los trabajadores de la Empresa Urbaser de Almonte, que se encuentren en la situación de activo.

2. Siempre que en este Convenio se hace referencia al Personal, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este Art., salvo que se disponga en





el texto lo contrario.

### **Artículo 3. Ambito Temporal**

1. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2004 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 2005, teniendo como referencia el apartado A). Del acta del día 18 de Febrero de 2005 en el cual se acuerda: "Adaptarlo del Convenio municipal, así como las futuras modificaciones que experimente el citado Convenio municipal según instrucciones comunicadas por el Ayuntamiento".

2. Si llegado el día 31 de Diciembre de 2005 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

### **Artículo 4. Ambito Territorial**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que por cuenta de .a empresa realicen su trabajo en el ámbito geográfico del término municipal de Almonte.

### **Artículo 5. Comision Paritaria**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por 3 representantes de la Empresa y 3 miembros del Comité de Empresa. Será asistida de un secretario para levantar acta.

2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio así como aclarar e interpretar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

3. Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijándose la reunión con un máximo de 5 días hábiles posteriores a la petición.

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

1. La empresa establecerá cuantas mejoras se estipulen para que sus empleados obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan solo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del mismo, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho, facultándose



para ello a la Comisión Paritaria.

## **Artículo 7. Subrogación del Personal**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del Convenio General del Sector.

## **Capítulo II**

### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa Urbaser, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se someterán al informe de la Comisión Paritaria, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe de esta Comisión Paritaria el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios y el traslado de trabajadores de departamento, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan impuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso. No obstante, la empresa Urbaser informará a la Comisión Paritaria de las modificaciones que se produzcan.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes del encargado o Delegado del Servicio en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen 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 puestos de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

### **Artículo 9. Clasificación Profesional**

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo B:	Técnicos
Grupo C:	Encargados
Grupo D:	Auxiliar advo-conductores
Grupo E:	Operarios-peones

### **Artículo 10. Registro Administrativo Personal**

En la Empresa existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión o afiliación política o sindical del empleado.

El/la trabajador tendrá acceso a su expediente.

### **Capítulo III**

#### **Artículo 11. Llamamiento al Trabajo**

Cuando por necesidades del servicio, la empresa tenga que cubrir puestos de trabajo vacantes, tendrán preferencia en la ocupación de los mismos, los trabajadores fijos discontinuos que en aquel momento no tuvieran actividad.

El llamamiento se efectuara de acuerdo con la antigüedad en el servicio.

El derecho a la ocupación se mantendrá mientras la actividad de la empresa así lo permita.

Una vez ocupados los trabajadores fijo discontinuos las nuevas contrataciones deberán cubrirse preferentemente con aquellos trabajadores que prestaron servicios durante el año anterior y serán llamados con la antigüedad de baja.

#### **Artículo 12. Excedencias**

1.- En todo lo relativo a excedencias se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector artículos 47 y 48.

### **Capítulo IV**

#### **Artículo 13. Retribuciones Económicas**

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio de la Empresa tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para el personal laboral del Ayuntamiento de Almonte.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

a. El sueldo y trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año se apliquen al personal laboral del

Ayuntamiento de Almonte. Los efectos económicos de los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en el que se haya perfeccionado dicho trienio.

Cuando un empleado cambie de empleo, percibirá los trienios conforme a lo establecido legalmente.

b. El Complemento de destino que corresponda al nivel de puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año perciba el personal laboral del Ayuntamiento de Almonte. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los empleados de la Empresa Urbaser, serán los que en cada momento se establezcan para el personal laboral del Ayuntamiento de Almonte.

No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c. El complemento específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, incompatibilidad, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El complemento específico se regulara en la V.P.T. del Ayuntamiento de Almonte.

La Empresa se compromete a la aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo una vez que el Ayuntamiento haya finalizado la suya. Igualmente, la Empresa retribuirá a los empleados con las siguientes cantidades a cuenta de la Valoración de Puestos de Trabajo:

Grupo A:	30,05 euros
Grupo B:	60,1 euros
Grupos C, D y E:	90,15 euros

d. El complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los empleados que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día como complemento, llamado "Diferencia de Puesto de Trabajo", durante la prestación de tales servicios la diferencia total de las retribuciones



existentes entre el catálogo de puesto de trabajo al cual pertenece y del puesto que esté realizando siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidades en concepto de sustitución del inmediato superior.

e. Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que cada año se fije para el personal laboral del Ayuntamiento de Almonte y se abonarán en las nóminas de Junio y de Diciembre.

#### **Artículo 14. Programa de Aumento de Productividad**

#### **Artículo 15. Indemnizaciones y Suplido**

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Empresa, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas. Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso, y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. En caso de que la Empresa corra con los gastos de alojamiento y manutención del empleado, éste no percibirá dieta alguna.

La cuantía será la siguiente:

Manutención: 60 euros (dieta entera) /30 euros (media dieta).

Alojamiento: 90 euros.

La Empresa abonará antes del inicio del viaje al trabajador las citadas cantidades.

2. Gastos por desplazamiento. Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Se establece la cifra autorizada en cada momento por el RD 462/2002 o norma que en cualquier momento lo modifique o sustituya. Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Empresa cuando esta no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término, o fuera de su centro de trabajo habitual, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado, procurándose que el desplazamiento se realice por líneas regulares de transporte.

Las indemnizaciones se abonarán en el momento de producirse el gasto. En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Empresa para ostentar la representación de ésta en cualesquiera actos a celebrar, se le





abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Dichas cantidades se anticiparán en su totalidad, como pago a justificar posteriormente con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

3. A todo el personal que tenga asignado el mantenimiento de un vehículo oficial y no esté contemplado en la VPT, entendiéndose por el mismo el observarse en todo momento un perfecto estado de limpieza y procurar que dicho vehículo este en perfectas condiciones de utilización, para lo cual deberá llevar el vehículo a reparar las averías que se originan, se le reconoce el percibo de la cantidad mensual de 35 euros. Dicha cantidad podrá ser suspendida en el momento en que se observe negligencia o descuido en las obligaciones descritas anteriormente, mediante el oportuno expediente para la comprobación de la falta. En caso de observarse reincidencia se asignará dicha función a otra persona. Lo establecido en dicho párrafo en ningún momento condicionará lo que pueda establecerse en la Valoración de puestos de trabajo, pendiente de realizar.

4. A todo el personal que tenga asignado manejo de cantidades en efectivo de manera temporal se le reconoce el percibo mensual de las siguientes cantidades, considerándose de manera extraordinaria y no condicionando en ningún caso la V.P.T., según los casos:

a) más de 30.000 euros: 90 euros al mes.

b) entre 15.000 y 30.000 euros: 45 euros al mes.

c) menos de 15.000 euros: 30 euros al mes.

5. El personal que tenga asignadas las exhumaciones percibirá 6 euros por cada una realizada.

6. Indemnización por residencia eventual:

a) se considerará indemnización por residencia eventual la cantidad diariamente devengada por el trabajador para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término cuando la misión a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

b) en todo caso, corresponderá a la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

7. Indemnización por traslado de residencia:

a) los trabajadores, en caso de traslado de residencia, por razón del servicio, del





término a otro término donde se encuentre ubicado un Servicio de la Empresa tendrán derecho:

\* al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge e hijos que convivan con el afectado por el traslado y a sus expensas.

\* a una indemnización de tres dietas enteras por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él/ella.

\* al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares en las condiciones.

b) Dentro del término. Cuando lo ordene la Empresa y cuando se acuerde previa petición de los interesados. Se abonarán los siguientes conceptos:

1.- Abono de los gastos de desplazamientos, los de su cónyuge e hijos que convivan con el afectado por el traslado y a sus expensas.

2.- Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares en las condiciones adecuadas.

8. Indemnización por asistencia a tribunales de pruebas selectivas fuera del horario de trabajo.

Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia se expedirán por los Servicios de Personal las oportunas certificaciones, con expresión de los días y las horas en que se celebraron las sesiones correspondientes y se abonarán conforme a lo dispuesto legalmente.

En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50 % de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes, y al 30 % si se excediese de dicho plazo.

9. Indemnización especial.

a) Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al/a trabajador por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado y/o desplazamiento, salvo culpa, negligencia o mala fe del/a trabajador.

b) Para el abono de la cuantía devengada por este concepto se presentará en los servicios de personal, por el interesado, escrito con relación de los hechos ocurridos, documento acreditativo del gasto ocasionado, así como el dictamen de los correspondientes órganos es que deban informar y en caso de duda su interpretación corresponderá a la Comisión Paritaria.





## Artículo 16. Servicios Extraordinarios

1. Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Empresa propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.
2. En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas no previsible ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.
3. La realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador. Igualmente, de existir acuerdo en este sentido previo informe del responsable del trabajador, podrán ser compensados con una disminución de jornada.

	Importe S. Extraord.	Festivos	Nocturnos
Grupo A	20	+2	+3
Grupo B	18	+ 2	+ 3
Grupo C	17	+ 2	+ 3
Grupo D	17	+ 2	+ 3
Grupo E	17	+ 2	+3

Los puestos de trabajo a los que le sean reconocidos en su Complemento Específico los conceptos de nocturnidad y festividad, no cobrarán el plus de nocturnidad y festividad.

4.- Se establecen las siguientes consideraciones:

- Se consideran servicios extraordinarios el tiempo derivado de los retrasos en los cambios de turno o ausencias no avisadas de los mismos, siempre que sean imputables a la Empresa Urbaser, si son imputables al/a trabajador no se entenderán como tal, todo ello siempre que dichos retrasos o ausencias se produzcan en el desarrollo de un servicio extraordinario.
- Por cada fracción de 20 minutos sobre la jornada extraordinaria que exceda de horas completas, se abonará una hora extraordinaria.
- Tendrá preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.
- Los servicios extraordinarios se realizarán mediante planificación por el Jefe de



Servicio y aprobado por el Concejal Delegado, procurando aplicar un sistema rotativo en el Servicio.

- Los servicios que se compensen con descanso se harán a modo de una hora extra por dos y media de descanso.

- Cuando exista una jornada de trabajo extraordinaria ininterrumpida coincidiendo con el horario de almuerzo o cena el empleado tendrá derecho a media dieta o la Empresa garantizará la manutención del trabajador.

5. La Empresa, junto con la representación sindical de los trabajadores, buscarán fórmulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicios, al objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores/as en paro.

Con este objetivo la Empresa evaluará, junto con la representación sindical, la posibilidad de creación de empleo estable por cada 600 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.

6. La representación sindical tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario, del personal que es elegido para el mismo y de las horas realizadas. La Empresa facilitará a la representación sindical de forma trimestral memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios en la que detallará en qué puestos y en qué servicios se han realizado cuando, qué cantidad y por que causas.

### **Artículo 17. El Recibo de Salario o Nomina**

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50 % de la liquidez de su nómina mensual.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al/a trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, cuerpo y empleo, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

- Nombre de la Empresa, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la SS. de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.





- Fecha, período del abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por lo que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

## **Capítulo V**

### **Artículo 18. Jornada Laboral**

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo el personal.

La jornada de trabajo sera la que se viene realizando habitualmente.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 17 horas.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábado y domingo.

El personal que trabaje a turnos disfrutará su descanso semanal al menos, en fines de semana alternos. La jornada de trabajo que se realice total o parcialmente (mínimo 2/3 de la jornada), entre las 22 h. y las. 7 h., tendrá la consideración de nocturna y, por tanto una retribución específica de 12 para todos los grupos. Esta Jornada no podrá exceder un promedio de 8 h. diarias en un período de 15 días, respetando su descanso semanal. Esta retribución se abonará siempre que dicha circunstancia no esté contemplada en la valoración del puesto de trabajo y no sea un servicio extraordinario.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios. El personal que tenga establecida su jornada en turnos de trabajo, adecuará proporcionalmente el tiempo de descanso a dichos turnos, no pudiéndose acumular.

Los días 24 y 31 de Diciembre se compensarán al igual que los servicios extraordinarios, una hora extra, por dos y media de descanso.





Para aquellos colectivos que deban prestar servicios las noches del 24 y 31 de Diciembre y las mañanas del 25 de Diciembre y 1 de Enero, será realizada por el personal asignado por cuadrante con carácter obligatorio, pudiendo ser sustituido por aquellos que voluntariamente quieran prestarlo siempre que esté especificado en el cuadrante anual el servicio correspondiente a primeros de año por el jefe de servicio.

### **Artículo 19. Horarios de Entrada y Salida**

- 1.- Con carácter general la jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo. El sistema de control del horario será el mismo para todos los trabajadores y se implantará progresivamente.
- 2.- El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocerlo el mismo con al menos 7 días de antelación.
- 3.- La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con los representantes del personal, con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

El Horario para los trabajos a turnos será el siguiente: Mañanas de 7 a 14, Tardes de 14 a 21; y de Noche de 21 a 4. Estos turnos de trabajo siempre que sea por necesidades del servicio y previo y informe de los representantes del personal, podrán variarse en una hora, se respetarán los turnos de cada trabajador, solamente se podrán cambiar por necesidades justificadas del servicio.

- 4.- Para el personal que trabaje durante las vísperas de las fiestas locales, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas, una a primera hora de la jornada y otra a última hora de la misma.

### **Artículo 20. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 22 días hábiles o un mes natural. El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, preferentemente, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o vísperas de estos.

- 1.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en períodos mínimos de cinco días hábiles o por semana o quincena (caso de solicitar el disfrute en días naturales).
- 2.- Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:



a) Antes de finalizar el mes de Diciembre de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, se confeccionará por los Jefes de Servicios o Departamentos, la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos, la cual se remitirá al Servicio de Personal. En todo caso se tendrá en cuenta las preferencias de los trabajadores, así como las necesidades y coberturas de los servicios. Solo por causa justificada podrán ser denegadas las peticiones, dándose cuenta a la Comisión Paritaria.

b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la Empresa, salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión Paritaria de Interpretación. En caso de conflicto se resolverá en la Comisión Paritaria.

c) En caso de conflictos de intereses entre los trabajadoras se atenderá a tomos rotativos anuales fijados por sorteo.

d) Como norma general no se llamará para la prestación de servicio a los empleados que se hallen disfrutando de licencia de vacaciones.

e) El/a trabajador que no disfrute sus vacaciones anuales entre los meses de Julio a Septiembre ambos inclusive, tendrá un día natural más por cada 15 días de vacaciones, fuera del período vocacional.

f) Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones pasara a la situación de IT, debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social o Mutua Laboral, no se computará como disfrute de vacaciones debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, que a su vez deberá comunicarlo al Servicio de Personal dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le resten.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si como consecuencia de la situación de baja por IT del/a trabajador termina el año natural o causa baja definitiva en la Empresa sin haberlas disfrutado.

g) los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fueron nombrados, si éste ha de producirse dentro del año.

h) los trabajadores que cesen por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas finalicen el período por el que fueron nombrados, o sean separados del servicio, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso a que se les incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.



i) en caso de que los trabajadores cesasen por jubilación o fallecimiento y no hubiesen disfrutado las vacaciones que les correspondiesen, tendrán derecho a que se les incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

j) todos los trabajadores de la Empresa tendrán que disfrutar o haber disfrutado las vacaciones como máximo hasta el 15 de Enero del año siguiente.

3.- Las solicitudes de modificaciones de vacaciones deberán entregarse en el Departamento de Personal con una antelación mínima de 72 h. V.º B.º del Jefe del Servicio o Encargado.

### **Artículo 21. Permisos y Licencias Retribuidos**

1. En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, civil y/o religioso y formaciones de parejas de hecho (inscritas en el Registro de Parejas de Hecho), 15 días naturales. En el caso de separación legal o divorcio, 15 días naturales, previa justificación y en ambos casos desde la fecha del hecho causante.

b) Por matrimonio civil y/o religioso de hijos, hermanos, o nietos 1 día laborable.

c) Por Embarazo y Alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple, que podrá distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de las semanas correspondientes según la Ley 39/99. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o practica de interrupción voluntaria del embarazo, en los supuestos legalmente establecidos, tendrá derecho a 5 días naturales inmediatamente anteriores, posteriores o simultáneos al hecho causante.

e) El/la trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. En el caso de que los dos trabajen en la Empresa, solo tendrán derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividades





retribuidas tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Tal reducción procederá también por razón de guarda legal que tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación.

g) En caso de enviudar el/la trabajador teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 20 días laborables.

h) Por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales. El día de la intervención en la operación de los familiares de 3er grado.

i) Por traslado de domicilio habitual 2 días laborables.

j) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, 5 días laborables.

k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, sobrinos o tíos, 1 día laborable.

l) El/la trabajador que curse estudios en Centro de Enseñanza reglada (tales como enseñanzas públicas de primaria, secundaria o estudios universitarios) tendrá derecho a 10 días naturales antes de los exámenes finales de curso. Este derecho solo podrá utilizarse dos veces al año.

m) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de Enseñanza Reglada como a Oposiciones Oficiales.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

o) Siete días por asuntos propios. El/la trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vocacional.

La denegación de dicho permiso deberá justificarse documentalmente al interesado por parte del servicio.

p) Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los 14 días festivos, a excepción de los trabajadores a los que le sean reconocidos en la Valoración de su Puesto de Trabajo, a que se refiere el art. 21 del presente Reglamento.

q) La Comisión Paritaria podrá conceder permiso, cuya petición deberá responder a causas debidamente concretadas y documentalmente justificadas, no pudiéndose utilizar globalmente, sino solo y exclusivamente en aquellos casos en los que sean estrictamente necesarios.

r) Por el tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes o descendientes





discapacitados según acreditación del organismo competente y a los hijos menores de edad a consulta médica siempre que se encuentre suficientemente justificada la asistencia del trabajador y previa valoración de la empresa. Se dispondrá asimismo del tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes o descendientes discapacitados y a los hijos menores de edad a consulta médica.

2.- Todos los permisos señalados en el presente

artículo, excepto el apartado o (días de asuntos propios) se podrán unir a las vacaciones.

3.- En caso de enfermedad o accidente el/la trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal su ausencia del puesto de trabajo mediante justificante o parte de baja médica, dentro de los tres días hábiles siguientes a su falta de asistencia.

4. Todas las comunicaciones de permiso deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con el V.º B.º del responsable del servicio al que esté adscrito el trabajador, con la siguiente antelación, y debiendo acompañar a la comunicación en aquellos casos que lo requieran, la documentación que justifique la solicitud del permiso (en caso de no presentarse toda la documentación, se entenderá desestimada la solicitud):

Los permisos y licencias de hasta diez días de duración deberán comunicarse con dos días hábiles de antelación con cinco los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad, donde será necesaria la autorización del responsable del servicio y podrá ser éste el que de curso de la comunicación al Departamento de Personal, debiendo el trabajador justificarla posteriormente.

En caso de denegación, ésta deberá efectuarse mediante resolución escrita, con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores en los supuestos en que así lo soliciten.

Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores/as que acreditan una situación familia de convivencia en los casos que se requiera.

## **Artículo 22. Permisos No Retribuidos**

1.- El/a trabajador que tenga como mínimo un año de antigüedad al servicio del Empresa de tendrá derecho a un permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

2.- El/a trabajador que tenga un mínimo de tres años de antigüedad al servicio de la Empresa de podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, un permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses,





previo informe del Jefe del Servicio, Responsable o Encargado, y tras ser oídos los delegados de personal. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y/o antigüedad.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal, con una antelación de 30 días para los casos incluidos en el punto anterior, o de 15 días para los incluidos en el punto 1 de este artículo.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 23. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la empresa y Sindicatos todo ello con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes sindicales.

2. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Empresa, o Sindicatos.

Se considerará como de trabajo efectivo la parte correspondiente que coincida con la jornada laboral.

La Empresa dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

Las solicitudes de asistencia a dichos para su tramitación.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días por año, siempre que cuente con la aprobación del órgano competente.

### **Artículo 24. Planes de Formación**

La Empresa realizará, durante el primer trimestre de cada año un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores, estudio que remitirá al Comité de Empresa y representación sindical.

La Empresa directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por el





Ayuntamiento, Entidades y Sindicatos, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

## **Capítulo VII**

### **Artículo 25. Jubilación**

1. La Edad de jubilación del personal se producirá al cumplir los 65 años de edad. En la liquidación la Empresa abonará, además de los haberes que correspondan, una mensualidad completa de salario.

2. Jubilación Voluntaria:

Los trabajadores con 60 años o más y, al menos, 15 años de servicios, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada. Del mismo modo se encuentran incursos en la referida escala aquellos trabajadores que causen baja definitiva en el servicio por invalidez, no siendo éste revisable.

- Faltando cinco años o más para la jubilación, 905 euros por cada año de servicio, garantizando un mínimo de 18.000 euros.

- Faltando cuatro años para la jubilación, 755 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 12.000 euros.

- Faltando tres años para la jubilación, 605 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 10.000 euros.

- Faltando dos años para la jubilación, 455 euros par coda año de servido prestado, garantizando un mínimo de 8.000 euros.

- Faltando un año para la jubilación, 300 euros por cada año de servicio prestado, garantizando un mínimo de 5.000 euros.

3. Al personal cuya pensión de jubilación sea inferior al salario mínimo interprofesional, y no tenga reconocido otros ingresos, la Empresa abonará, de una sola vez, una cantidad a un tanto alzado correspondiente a una mensualidad completa de haberes.

Este complemento se aplicará también en los supuestos de viudedad u orfandad, cuando el causante estuviera en activo.

4. La Empresa realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores/as, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

### **Artículo 26. Plan de Pensiones**





La Empresa establecerá las medidas oportunas de acuerdo con el Ayuntamiento para la implantación de un Plan de Pensiones.

La Empresa al igual que el Ayuntamiento destinará para ello la cantidad de 70 euros por trabajador y año.

### **Artículo 27. Incapacidad Laboral, Licencia por Enfermedad**

En los supuestos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral se abonará lo establecido legalmente. Los casos especiales serán interpretados por la Comisión Paritaria.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% de las retribuciones, durante todo el período de la baja.

### **Artículo 28. Cobertura de Riesgos**

La Empresa vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente reglamento, o continuar con la que tuviera suscrita, entregándose copia de la misma a cada trabajador/a.

Dicha póliza garantizará la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral: 60.000 euros.
- Responsabilidad Civil: 1.000.000 euros.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional de todos los trabajadores/as, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Empresa crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la Empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores.

De todas estas pólizas se facilitaran copias al Comité de empresa.

### **Artículo 29. Anticipos Reintegrables**

A petición de los trabajadores, la Empresa anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta dos mensualidades de sus retribuciones básicas líquidas, o hasta 3.000 euros debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en un máximo de 24 mensualidades, A tal efecto, el importe de la Bolsa se valorará en función de la que tenga establecida el Ayuntamiento.





### **Artículo 30. Ayudas de Estudio**

1. Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por los trabajadores en servicio activo durante el año, que tengan hijos menores de 25 años escolarizados o cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial, de acuerdo con las normas siguientes:

a) durante los meses de septiembre y octubre de cada año se podrá solicitar, en el impreso oficial que al efecto se facilite por la Empresa, las ayudas escolares, que se abonaran en el mes de noviembre siguiente.

b) a estos efectos se establecen las siguientes cuantías, para cada curso:

- Educación infantil y Estudios Primarios:	120 euros
- Estudios Secundarios y Enseñanzas Medias:	200 euros
- Estudios Superiores:	610 euro

c) para la concesión de las ayudas para Estudios Superiores se tendrá en cuenta el importe total de la matrícula, obviando las exenciones y/o deducciones de tal forma que si éste es igual o superior al importe de la ayuda estipulada para el ejercicio, se concederá esta última. En caso de no ser igual o superior a dicho importe, se abonará el importe de la matrícula.

d) en el supuesto de que algún/a trabajador cursa Estudios Medios o Superiores, podrá acogerse a estas ayudas.

e) cuando por cualquier causa la custodia legal de los hijos no corresponda al/a trabajador, percibirá la citada ayuda quien legalmente ostente la custodia de los hijos.

### **Artículo 31. Prestaciones Sanitarias**

1. Ayuda de prótesis.

a) definición: se entienden como prótesis los productos sanitarios que sustituyen total o parcialmente una estructura corporal o una función fisiológica que presenta algún defecto o anomalía.

b) concepto:

b.1) esta modalidad de ayuda consistirá en una prestación económica destinada a sufragar en parte los gastos habidos con ocasión de la adquisición de prótesis, no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales, SAS, u otro Organismo o Sistema Mutualista de carácter publico.

b.2) la ayuda de prótesis abarcará las siguientes prestaciones:



b.2.1. prótesis dentaria:

- dentadura completa
- dentadura superior o inferior
- piezas sueltas o endodoncias
- obturaciones o empastes
- implantes osteointegrados
- ortodoncias (iniciadas antes de los 18 años)

b.2.2. prótesis oculares:

- gafas completas
- gafas bifocales
- renovación de cristales
- lentillas

b.2.3. prótesis auditivas:

- audífonos

b.2.4. prótesis ortopédicas:

- plantillas - corsés y collarines
- sillas de ruedas c) cuantías:

c.1. se establecen diferentes cuantías para cada grupo, concediéndose un porcentaje del gasto realizado y limitando el importe máximo del mismo según el siguiente cuadro:

GRUPOS A Y B: 20 % del gasto hasta un máximo de 150,25 euros.

GRUPOS C, D y E: 30 % del gasto hasta un máximo de 300,51 euros.

c.2. en el caso de que el trabajador pasara por el quirófano para operación ocular el Empresa abonará lo que acuerde la Comisión Paritaria y en función de la situación socioeconómica del trabajador, previo informe de los Servicios Sociales.

d) beneficiarios: Podrán resultar beneficiados por estas ayudas los trabajadores y sus familiares o asimilados que estén a su cargo y expensas, excepto en el





apartado c.2.

e) documentos a aportar:

e.1. solicitud en modelo oficial, debidamente cumplimentada.

e.2. fotocopia del Libro de Familia o Certificado de Convivencia.

e.3. factura original o fotocopia compulsada de la misma, justificativa del gasto realizado. En ellas deberá constar CIF / NIF, recibí, fecha y firma, así como el tratamiento detallado y nombre del beneficiario.

e.4. informe facultativo prescrito por un médico especialista óptico o protésico dental, acreditativo de la necesidad de la prótesis.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de prótesis se efectuará por el total de su valor. Los casos se tratarán en la Comisión Paritaria.

### **Artículo 32. Otras Ayudas**

1. Por cada hijo discapacitado, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por el Empresa mensualmente será de 120 euros por el primero, 130 por el segundo y 140 euros por el tercero y cada uno de los restantes.

2. El Empresa destinará para el reparto de la Bolsa de Vacaciones durante el año dos cantidades de 240 euros cada una que será devengada durante los meses de Enero y Julio. Cada año se incrementará esta cantidad con el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

3. Gastos de sepelio. Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del/ a trabajador o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él convivan, de 360,61 euros, que complementarán las que pudieran conceder otros organismos.

4. Vivienda: La Empresa gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas las posibilidades de instauración de un sistema de créditos que permita a sus trabajadores obtener préstamos para la adquisición y/o mejoras de viviendas en las condiciones más favorables posibles de las establecidas en el mercado. Asimismo, se compromete a estudiar, durante la vigencia del presente reglamento, junto con los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una línea de ayudas para la adquisición de la primera vivienda de sus empleados.

5. Polideportivo. La Empresa facilitará la afiliación de todos los trabajadores y



familia a su cargo, que lo deseen a los distintos polideportivos.

Ayuda por natalidad. La Empresa abonará una gratificación en concepto de ayuda de natalidad de 200 euros a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Empresa solo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

### **Artículo 33. Protección de la Mujer Embarazada**

Las mujeres de la Empresa que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado (por peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualquiera otra causa) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se le concederá permiso retribuido para asistir, a partir del sexto mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá comunicarlo al Servicio de Personal, debiéndose justificar en todo caso la asistencia mediante informe expedido por el centro u organismo impartidor de dichos cursos.

### **Artículo 34. Asistencia Laboral y Jurídica**

Cuando un trabajador deba asistir a juicio fuera de su jornada laboral percibirá una contraprestación económica de 20 euros y una compensación en descanso de media jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso, percibirá 20 euros y una jornada completa de descanso.

## **Capítulo VIII**

### **Artículo 35. Salud Laboral**

1. El Personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.



d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentre expuesto a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Empresa deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los empleados en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo acceso, o cuando cambien de puestos de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, siendo compensado en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) determinar y instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar, en el plazo máximo de un año, tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención y salud y seguridad que complete, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.

d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) La Empresa designará un número de trabajadores y los formará adecuadamente para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente.

f) La Empresa garantizará que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe del departamento o unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento, o en su defecto de los propios trabajadores.

### **Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud Laboral**

En la Empresa se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los mismos problemas del conjunto de los





trabajadores. Dicho Comité tendrá carácter y funcionamiento conjunto y estará formado por los Delgados de Prevención, de una parte y por los representantes de la Empresa, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la representación de personal y de acuerdo con la escala prevista de acuerdo con la Ley.

1. Serán funciones de este Comité:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidente y enfermedades, sean o no laborales realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Empresa las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la Empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente a la Empresa el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ejercerán como Delegados de Prevención. Las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo son las siguientes:

a) Ser informados por la Empresa de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover la formación de los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, la Empresa estará obligada al motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Empresa cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, proponer la realización de campañas y





cursillos de formación y sensibilización de los empleados en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Con el fin de extender el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, no sólo entre los Delegados de Prevención sino entre el conjunto de empleados se concertarán con los Sindicatos firmantes del presente reglamento los cursos, conferencias, etc., que faciliten los objetivos expuestos de acuerdo con el Plan de Formación previamente elaborado.

f) Los firmantes del presente reglamento, junto con las Administraciones competentes en la materia (Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc.), se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados es mejoren de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

### **Artículo 37. Reconocimiento Médico**

Anualmente la Empresa realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el/la trabajador/a. Dicho reconocimiento se ajustará a lo establecido legalmente.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se le comunicarán exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador.

### **Artículo 38. Ropa de Trabajo**

La Empresa facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, al menos, dos veces al año. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes sindicales participarán en la determinación y en la selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades del colectivo. Las prendas de verano deberán facilitarse en la primera quincena de mayo y las de invierno





primera quincena de octubre. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser repuesta por la Empresa.

1. La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajos, los que se les asignan se determinarán de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

2. El Delegado de Prevención de riesgos laborales velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Las categorías afectadas por este artículo son las de peón, oficial 2, oficial 1 y encargado. Las prendas de que consta el uniforme de verano son:

-2 pantalones de verano

-1 chaqueta

-2 camisas de manga corta

-1 par de botas

4. Las prendas para el invierno serán las siguientes:

-2 pantalones de invierno

-2 camisas de manga larga

-1 jersey de abrigo

-1 chaqueta

-1 chaquetón de invierno cada 2 años

-1 par de botas

### **Artículo 39. Régimen Disciplinario**

El personal podrá ser sancionado por la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecidas.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por la empresa y que contendrá la relación de hechos imputados. Deberán respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizarán en todo





caso, la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarse claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos o jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo.

Una vez tramitado el expediente sancionador se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de diez días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionador se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de su representación.

#### **Artículo 40. Acoso en el Trabajo**

El personal al servicio de la Empresa tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

### **Capítulo IX**

#### **Artículo 41. Información Sindical**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Empresa normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, listado mensual de ingresos del personal y copia de los acuerdos o resoluciones adoptadas en materia de personal en cualquier Órgano de Gobierno.

#### **Artículo 42. Tablón de Anuncios**

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

#### **Artículo 43. Garantías Sindicales**



El número de horas sindicales reconocidas a cada Delegado de Personal para el ejercicio de sus funciones será de 20 horas/mes.

La designación y/o denegación de la condición de la "acumulación horaria" será otorgada por los órganos de dirección de dichas organizaciones sindicales, quienes así lo comunicarán por escrito a la Empresa, con 48 horas de antelación, al objeto de que esta pueda prever la sustitución de estas personas en sus puestos de trabajo.

Asimismo, se creará una Bolsa de Horas única por cada organización sindical, que podrá acumular los créditos horarios de los delegados de personal existentes en el Empresa.

#### **Artículo 44. Derechos de Los Afiliados**

El trabajador tendrá derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas. Las Secciones Sindicales, entendidas como el conjunto de afiliados a su Sindicato, dispondrán de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de Personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley 9/1987 de 12 de Junio.

#### **Artículo 45. Delegados Sindicales**

Las Secciones Sindicales de los sindicatos representativos, constituidas en la Empresa, podrán cada una de ellas designar a un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de órganos unitarios de personal de acuerdo con los establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Artículo 46. Derecho de Reunión**

La Empresa facilitará el derecho de reunión de los trabajadores en horario de 8 a 15 h. A este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

#### **Artículo 47. Local Sindical**

Cada Sección Sindical dispondrá de un local de uso común, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales. Asimismo se garantizará, en la medida de lo posible, facilitar un local adecuado y debidamente equipado a



cada una de las organizaciones sindicales con representación en esta Empresa, para facilitar a éstas el desempeño de sus funciones.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, fax, ordenadores y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación sindical de los trabajadores en tanto no se disponga de local ni medios adecuados. Asimismo se concederá una subvención de 1.000 euros a tal efecto.

### **Disposición Final**

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido tanto en el Convenio General del Sector como en el Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Almonte.

### **TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2004**

	S. BASE	P. CONVENIO	C. ESPECIFICO	PTS/TRIENIO
PEON DIA	495,21	247,16	197,26	12,13
OF. 1ª-CONDUCTOR	542,47	289,88	189,24	16,16
OF. 2ª-CONDUCTOR	495,21	268,52	197,26	12,13
ENCARGADO	542,47	289,88	320,10	16,16
MECÁNICO	542,47	289,88	189,24	16,16
AUX. ADMTVO	542,47	289,88	284,68	16,16

La paga extra durante el año 2004 llevará incluido el 40 % del Plus Convenio.

### **TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2005**

	S. BASE	P. CONVENIO	C. ESPECIFICO	PTS/TRIENIO
PEON DIA	505,11	252,10	201,20	12,37
OF. 1ª-CONDUCTOR	553,32	193,02	193,02	16,48
OF. 2ª-CONDUCTOR	505,11	273,89	201,20	12,37
ENCARGADO	553,32	295,68	326,50	16,48
MECANICO	553,32	295,68	193,02	16,48
AUX. ADMTVO	553,32	295,608	290,37	16,48

La paga extra durante el año 2005, llevará incluido el 60% del Plus Convenio.

