CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS, COMO CONCESIONARIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE AL VERTEDERO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

Se regirá por el presente convenio colectivo la totalidad del personal que presta servicios para la empresa Acciona Servicios Urbanos, cualquiera que sea la naturaleza del contrato de trabajo, y afectos a los servicios de recogida de residuos, limpieza viaria, limpieza del mercado municipal de abastos, transporte al vertedero municipal y oficinas que la empresa tiene adjudicados por el Ayuntamiento de Estepona.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

Entrando en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, no obstante todos sus efectos (económicos, etc.) se retrotraerán al día 1 de enero de 2006.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado, sin necesidad de preaviso alguno, y hasta que se haya producido nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 3. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria mixta que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y

aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la comisión paritaria será el del domicilio de la empresa en Estepona, donde se recibirán los escritos que se dirijan a la comisión, y darán traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2. Convocar a los demás miembros de la comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.

4. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La comisión deberá emitir informe en plazo de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria,

resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir durante la vigencia del convenio se someterá previamente a informe de la comisión, en caso de no existir acuerdo quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

Todos los acuerdos adoptados por la comisión paritaria, tendrán carácter ejecutivo en el plazo máximo de una semana.

La comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre.

Artículo 4. Nuevas contratas y subrogación.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Si la autoridad laboral o la jurisdicción competente anulasen o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose vigente el resto del articulado sin necesidad de renegociar la totalidad del convenio, salvo los preceptos invalidados o anulados.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la comisión negociadora, el convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el convenio, manteniéndose mientras tanto la vigencia del anterior convenio.

En el plazo de seis meses, de no haber llegado a un acuerdo la comisión negociadora se instará un procedimiento de mediación y arbitraje quedando ambas partes obligadas a su cumplimiento, manteniéndose mientras tanto la vigencia del convenio.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y será la adecuada en cada momento para desarrollar el objeto propio de la adjudicación efectuada por el Ayuntamiento de Estepona, según el proyecto y posteriores ampliaciones aprobadas en su día presentado por la empresa Acciona Servicios Urbanos, Sociedad Limitada.

La aplicación práctica corresponde a los responsables de la empresa y mandos intermedios, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional y que se ajuste a la legalidad.

Los cambios organizativos o modificación de las condiciones de trabajo requerirán informe previo del comité de empresa, en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si el informe del comité de empresa es negativo, no se impondrá hasta tanto se resuelva por la autoridad competente.

Artículo 7. Estabilidad en el empleo.

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas por el personal contratado temporalmente. Así cuando se produzca alguna vacante en la plantilla fija, se cubrirá en el plazo máximo de un mes en las mismas condiciones contractuales, es decir con carácter de fijo, siendo cubierta la plaza vacante por uno de los trabajadores no fijos que pertenezcan a la plantilla en ese momento, por orden de antigüedad dentro de la categoría profesional. Con excepción de aquellos puestos de trabajo que sean amortizados, por desaparición del servicio o de la actividad concreta.

Se tendrá en cuenta también la antigüedad de los trabajadores que hayan prestado sus servicios de forma rotativa o alterna.

Además adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualesquiera que hayan sido las modalidades de su contratación, quienes superen una antigüedad en la empresa de doce meses de manera continuada.

Excepto de los trabajadores con contrato de trabajo para obra o servicio determinado que no sean formalizados para actividades permanentes de la empresa, o con contrato de interinidad, se estará a lo dispuesto al amparo de lo establecido en disposiciones legales.

Artículo 8. Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará dé acuerdo con las disposiciones vigentes

en cada momento.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, realizará pruebas objetivas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes. Participando en la realización y evaluación un representante del comité de empresa.

El trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo, debiendo para ello aportar la documentación necesaria y firmando en el mismo.

La empresa y el trabajador vendrán obligados respectivamente a realizar y autorizar un reconocimiento médico con motivo de la admisión del trabajador.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

La contratación se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Se concertará con el personal que entre en la empresa un periodo de prueba según la escala siguiente:

Personal técnico: Seis meses.

Personal administrativo: Un mes.

Mandos intermedios: Dos meses.

Personal no cualificado: Quince días.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por extinguida la relación laboral.

Artículo 9. Plazas vacantes-ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité. La empresa comunicará, a través del Comité las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen. Evaluándose según criterios de formación, mérito y antigüedad.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que

tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Si existiera una vacante de conductor la empresa la ofrecerá a los trabajadores que la hubieran solicitado previamente y reúna los requisitos establecidos de formación, mérito y antigüedad.

Artículo 10. Trabajos de distinta categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades excepcionales o imprevisibles; como inundaciones, accidentes, incidencias naturales, prevención de siniestros etc. de la actividad productiva la empresa y con carácter excepcional precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores con carácter inmediato.

Se confeccionará por parte de la empresa, anualmente un censo de trabajadores en el que constará: nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de afiliación a la Seguridad Social y Documento Nacional de Identidad y modalidad contractual.

Artículo 11. Capacidad disminuida.

El trabajador con capacidad disminuida por deficiencia psíquica o física o por otras circunstancias que hayan sido objetivamente apreciadas por los equipos de valoración de incapacidades, concediéndole un grado de invalidez que le permita desempeñar otros puestos de trabajo, será destinado al que pueda realizar con la retribución que le corresponda por la categoría profesional que efectivamente desempeñe.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

La empresa renuncia a aplicar la movilidad geográfica (traslados) de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Acciona Servicios Urbanos adscritos al centro de trabajo de Estepona y que pertenezcan al grupo de operarios; no aplicándose dicha renuncia a los supuestos de movilidad geográfica que puedan afectar al grupo de técnicos, administrativos y mandos.

Artículo 13. Clasificación profesional.

En cuanto a la clasificación del personal, los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, se estará a lo dispuesto en el capítulo V del convenio general del sector.

Artículo 14. Jornada.

Se fija una jornada en cómputo anual de 1.512 horas de trabajo y una jornada en cómputo semanal de 35 horas de trabajo. La prestación del servicio de recogida de basura y limpieza viaria se llevara a cabo los siete días de la semana, de conformidad con lo establecido en el pliego de condiciones administrativas suscrito por la empresa con el Ayuntamiento de Estepona. Todos los trabajadores de dichos servicios descansarán los domingos (excepto los guardas y vigilantes) y otro día de la semana siguiente previamente establecido, elaborándose por la empresa un cuadrante mensual de descansos.

La prestación del servicio del personal de oficinas se llevará a cabo de lunes a viernes a razón de siete horas diarias de trabajo efectivo, descansando los sábados y domingos.

Los horarios de trabajo serán establecidos por la empresa previo informe del comité, debiendo adaptarse en su determinación a las necesidades del servicio público, así como al interés general de la población afectada por el funcionamiento del servicio.

Se establece en concepto de retén por día de descanso:

La cantidad de 89,64 euros para los trabajadores con categoría de conductor y 82,92 euros para los trabajadores con categoría de peón, que fuera de la jornada semanal ordinaria presten sus servicios.

Artículo 15. Pausa diaria.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de 30 minutos para bocadillo, siendo computables como jornada de trabajo efectiva, considerada a todos los efectos.

El citado tiempo de descanso se disfrutará en la franja horaria entre la segunda y cuarta hora de trabajo.

Artículo 16. Festivos.

Se considera día festivo; las doce fiestas laborales que para cada año se fijan mediante resolución de la Dirección General de Trabajo publicada en el Boletín Oficial del Estado, donde se establecen las fiestas de ámbito nacional y las designadas por la Junta de Andalucía; las dos fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento de Estepona.

El día del patrón San Martín de Porres (3 de noviembre), se considerará festivo

Los días 24 y 31 de diciembre (Noche Buena y Noche Vieja) se considerarán festivas.

Antes de concluir el año natural, se pondrá en el tablón de anuncios de la empresa la relación de días festivos para general conocimiento de todos los trabajadores.

Cualquier día festivo que coincida con sábado, se trabajará al personal que corresponda la prestación del servicio, cobrándolo como festivo y descansa un día en la semana siguiente.

El precio establecido para la jornada de trabajo que coincida con un día festivo será de 117,65 euros para la categoría de conductor y de 110,93 euros para la categoría de peón.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán treinta y un días naturales y se disfrutarán por todos los trabajadores entre los meses de enero a diciembre con arreglo a la planificación, que partiendo de un sistema de turnos rotativos, se efectuará conjuntamente por la empresa y el comité de empresa. No podrán comenzar en día festivo, descanso semanal o víspera de estos.

El calendario de vacaciones deberá de estar fijado antes del día 30 de noviembre del año anterior. Quedando expuesto en el mes de enero en los diversos tablones de anuncios de la empresa y se comunicará de forma personal y por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días previos al disfrute de sus vacaciones

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en periodos de quince o treinta y un días consecutivos cuando lo solicite el trabajador.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas.

Cuando un trabajador cause baja iniciando proceso de incapacidad temporal por cualquier causa, bien sea accidente o enfermedad y no pueda por este motivo disfrutar su periodo de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del

compañero, que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad temporal o accidente.

Disfrutándose las vacaciones en este caso en periodos mínimos de quince días y antes de finalizar el periodo indicado.

Salvo las excepciones previstas en este artículo, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Tres días hábiles por nacimiento de hijo. En caso de que se practique cesárea se ampliará a dos días hábiles más.

2) Cuatro días por enfermedad con intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres o hijos. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.

3) Un día por enfermedad con intervención quirúrgica u hospitalización de hermano.

4) Cuatro días por fallecimiento de familiar de 1.er grado (cónyuge, padres, suegros o hijos).

5) Dos días por fallecimiento de familiar de 2.º grado (abuelos, cuñados, hermanos, nietos).

6) Un día por fallecimiento de familiar de 3.er grado (bisabuelos, sobrinos, tíos).

7) Quince días por matrimonio.

8) Por matrimonio de hermanos, hijos o padres 2 días, el coincidente con la fecha de la celebración y el posterior.

9) Dos días por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

10) El tiempo necesario para asistir a órganos judiciales donde haya sido citado.

11) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud o evaluación realizadas en

centros de educación oficial.

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

13) Por el tiempo necesario para acudir a consulta de médico especialista, previa comunicación a la empresa y posterior justificación de la misma.

En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 19. Asuntos propios.

Avisando con la suficiente antelación (mínimo de tres días) a la dirección de la empresa, todos los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración hasta cinco días al año para asuntos propios.

El disfrute de los cinco días de asuntos propios no podrá acumularse y tampoco podrán coincidir en su disfrute más de cinco trabajadores en el mismo día.

Artículo 20. Permiso sin sueldo.

La empresa podrá conceder, por una sola vez al año, un permiso sin sueldo, con una duración mínima de un mes y un máximo de seis meses al trabajador que lo solicite, que deberá de efectuarlo con una antelación de cuarenta y ocho horas, que justifique debidamente las razones de su petición, que no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en ese mismo año, y que no esté siendo utilizada esta posibilidad por más de dos trabajadores del total de la plantilla en ese momento.

Artículo 21. Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso será obligatorio dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia.

La duración del contrato de trabajo no ser verá alterado por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegara al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

2. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un

plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este, si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

En cuanto al régimen disciplinario se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del convenio general del sector (BOE 7 de marzo de 1996), referentes a facultad sancionadora, graduación de las faltas, faltas leves, faltas graves, faltas muy graves, prescripción de las infracciones y faltas, sanciones de aplicación.

Artículo 23. Complemento por incapacidad temporal.

Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal cualquiera que sea la causa, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

Artículo 24. Jubilación.

Para todos los trabajadores la jubilación será obligatoria a los 65 años, excepto el caso del trabajador que no tenga cubierto el periodo de cotización mínimo para su jubilación.

Tal y como determinan los artículos 1 y 2 publicados en el Real Decreto-Ley 14/81, de 20-8-81, y su desarrollo, que establece el Decreto 2075/81; asimismo se podrán acoger a la jubilación parcial, de acuerdo con el Decreto 1991, de 31-10-84, en las condiciones que en el mismo se determinan. En este caso, los trabajadores no tendrán derecho al sistema de premios que en este artículo se prevén para los casos de jubilación anticipada.

Los trabajadores que opten por su jubilación voluntaria a partir de los 60 años y antes de los 65 años de edad, la empresa se obliga a sustituirlos por otros, en las condiciones que regula el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y les abonará por una sola vez, en concepto de premio, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala:

Jubilación a los 60 años	8.000 euros
" 61 años	7.000 euros
" 62 años	6.000 euros
" 63 años	5.000 euros
" 64 años	4.000 euros

Para sustituir a los trabajadores que se jubilen a los 64 años de edad, se formalizarán nuevos contratos por periodo de un año.

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios.

En los casos de jubilación la empresa se obligará a sustituir al jubilado por otro trabajador que no tendrá que tener necesariamente la misma categoría del que se jubile.

Artículo 25. Ayuda por hijos minusválidos.

En concepto de ayuda por hijo a cargo del trabajador que sea minusválido psíquico o físico en grado igual o superior al cincuenta por ciento según el baremo de aplicación, los trabajadores percibirán la cantidad de 126 euros mensuales, siempre que aquellos convivan con el trabajador, a sus expensas dentro de la misma unidad económica y que hayan sido reconocidos como minusválidos por el organismo oficial competente, aportando la correspondiente resolución administrativa.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las cantidades establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación asistencial o no contributiva.

Artículo 26. Protección jurídica.

La empresa estará obligada a prestar asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en los supuestos de conflictos surgidos a consecuencia de la prestación de sus servicios, así como, cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de la prestación laboral de sus empleados, salvo en los casos de dolo o negligencia grave, declarada por sentencia judicial firme, que los gastos

derivados de la asistencia jurídica serán satisfechos por el trabajador.

Dicha asistencia abarcará también aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos.

En caso de detención (excepto los supuestos de ingreso en prisión) del trabajador por cualquier causa, no se consideraran sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, si con posterioridad resultase absuelto, o se archivan las diligencias penales ; en tales supuestos se considerara el periodo de ausencia al trabajo como licencia retribuida.

Artículo 27. Licencias de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, así como con su vehículo particular, dentro de la media hora anterior y posterior al horario de su jornada de trabajo y dentro del itinerario entre su domicilio y el centro de trabajo, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia o dolo), por un tiempo inferior a un año, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a un año y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría, a partir del primer año de sanción.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carné, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 28. Seguro de vida.

La empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta, derivadas de accidente laboral, los mismos o sus legítimos herederos perciban una indemnización equivalente a la cantidad de 30.000 euros.

La empresa facilitará al comité de empresa copia de la póliza que se suscriba dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio. Si la empresa no hubiese suscrito la póliza de seguros correspondiente y se diera alguna de las

circunstancias enumeradas en el párrafo anterior, la indemnización prevista iría a su cargo.

Artículo 29. Ayuda por defunción.

La empresa abonará, en caso de fallecimiento de un trabajador, a sus legítimos herederos en concepto de ayuda por defunción la cantidad de 3.000 euros, que será independiente del seguro de vida.

Artículo 30. Acción sindical en la empresa.

El comité de empresa como órgano representativo de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración.

Artículo 31. Derecho de los representantes de los trabajadores.

Todos los miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito de treinta y cinco horas retribuidas mensuales. No acumulables entre ellos. Dichas horas serán retribuidas de acuerdo con el salario mensual que se devengue con carácter ordinario.

Asimismo gozarán de los siguientes derechos:

a) Local, proporcionado por la empresa, para celebrar sus reuniones periódicas.

b) Derecho de reunión.

c) Derecho de información a los trabajadores.

d) Derecho de comunicación y publicación en el tablón de anuncios.

e) Derecho de realizar colectas.

f) Garantías frente a medidas disciplinarias.

Todos estos derechos serán válidos independientemente de posibles pactos o acuerdos.

Artículo 32. Secciones sindicales.

Los Sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo, siempre que cuenten al menos con quince afiliados.

El delegado sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

El delegado sindical podrá transmitir por escrito información y propaganda previa información al empresario de su contenido.

Por la empresa y previa conformidad por escrito de los trabajadores, se procederá al cobro de las cuotas sindicales, que les serán descontadas de su salario para su remisión o ingreso en la forma que el propio trabajador indique en dicho escrito.

Las secciones sindicales dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo. Los delegados sindicales podrán disponer de un número de horas retribuidas al mes idéntico a los miembros del comité de empresa.

Cualquier trabajador que sea cargo dirigente de una central sindical y sea citado para cumplir con la obligación que dicho cargo comporta, podrá ausentarse del trabajo, previa justificación con derecho al percibo de la retribución correspondiente.

La empresa concederá las excedencias forzosas en los casos legalmente previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Derecho de asamblea.

El comité de empresa, podrá solicitar reunión en el centro de trabajo. También podrá solicitarlo el 33% de los trabajadores de dicho centro.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

El orden del día deberá ser comunicado necesariamente a la empresa en 48 horas de antelación.

Artículo 34. Salud laboral.

El trabajador tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garanticen la prevención, seguridad y salud laboral en su prestación a tenor de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y las normas reglamentarias de desarrollo.

Tiene igualmente derecho a participar en la formulación de la política de prevención al respecto. Del mismo modo, la empresa está obligada a promover, así como a facilitar la participación de los trabajadores, en una formación práctica que fomente la salud laboral.

Con carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales

y/o económicas derivadas de dicha revisión.

Artículo 35. Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo a entregar a aquellos trabajadores que por decisión empresarial tienen la obligación de realizar su prestación laboral con una determinada indumentaria, serán de dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, cada año. Haciéndose entrega del uniforme de verano en la primera quincena de mayo, y del uniforme de invierno en la primera quincena de octubre.

Los uniformes constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

2 pantalones.

1 anorak cada dos años.

2 camisas de manga larga.

1 suéter fino.

1 cazadora.

1 calzado apropiado para la estación cada año.

1 equipo completo de agua cada dos años.

Uniforme de verano.

2 pantalones.

2 camisas de manga corta.

1 calzado apropiado para la estación cada año.

Los equipos de protección necesarios para el desempeño de cada actividad, tales como: mascarillas, gafas, guantes, tapones, cascos, etc., se facilitarán a los empleados para el normal desempeño de sus funciones. Cuando los equipos de protección tales como guantes, etc., se rompan o se queden inutilizados, se repondrán automáticamente, previa entrega de los anteriormente facilitados.

El uso de la vestimenta es obligado y el hecho de presentarse al trabajo sin llevar la uniformidad correspondiente será motivo suficiente, salvo causa justificada para impedir la incorporación al mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso de prendas de trabajo facilitados por la empresa o que porten sus distintivos, fuera del horario de trabajo.

Las prendas de trabajo deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza, cuando se rompa o quede inutilizada por motivos del trabajo se repondrá automáticamente.

La pérdida de alguna prenda de trabajo se repondrá por otra de idénticas características por la empresa, que descontará su importe al trabajador en el recibo de salario del mes siguiente.

Artículo 36. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 37. Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y es el especificado en el anexo salarial del presente convenio para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 38. Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad se devengará por trienios, que se abonará a cada categoría según tabla anexa.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores (siempre que realice la jornada ordinaria de trabajo, en caso contrario la parte proporcional) dos pagas extraordinarias por importe, cada una de ellas, de salario real (excluido el plus de nocturnidad).

Se harán efectivas: una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano (devengo semestral), y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada

de Navidad (devengo semestral).

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados.

Artículo 40. Paga de productividad.

La empresa abonará a sus trabajadores (siempre que realice la jornada ordinaria de trabajo, en caso contrario la parte proporcional) una paga extraordinaria denominada de productividad por el importe establecido en la tabla salarial anexa que se hará efectiva durante los días 10 al 15 de marzo (devengo anual).

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados.

Dicha paga se incrementará de forma lineal para todas las categorías profesionales en el año 2008 en la cantidad de 250 euros anuales brutos quedando consolidados y en el año 2009 en la cantidad de otros 250 euros anuales brutos, quedando consolidados definitivamente.

Artículo 41. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 21:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo denominado plus de nocturnidad por la cuantía que se especifica para cada categoría en la tabla anexa.

Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el periodo temporal indicado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 42. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Para todas aquellas categorías profesionales que se relacionan expresamente en la tabla salarial anexa, percibirán como complemento salarial de puesto de trabajo denominado “Plus de penalidad, toxicidad y peligrosidad”, la cantidad reflejada para cada una de ellas y que consiste en un 20% del salario base mensual fijado para cada categoría profesional.

Artículo 43. Plus de productividad-actividad.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, percibirán según la actividad que desempeñen y las tareas ejecutadas en atención a la cantidad y calidad del trabajo, con el objetivo de premiar el mayor y mejor rendimiento en el trabajo a desempeñar, un complemento salarial que se especifica para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

Artículo 44. Plus de especialidad.

Todos los trabajadores con categoría profesional de peón que presten sus servicios en los puestos de trabajo que a continuación se señalan, percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de 2,23 euros en concepto de plus denominado de mayor especialización por motivo de la conducción o el manejo de maquinaria:

– Conductor de vehículo minicaja.

– Conductor de vehículo limpiapintadas.

– Conductor de fregadora.

– Conductor de barredora.

– Soldador.

Artículo 45. Plus de asistencia.

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo recibirán como premio por el desarrollo continuado de su prestación laboral en el mes anterior y con la finalidad de reducir el absentismo laboral la cantidad especificada en la tabla de salarios.

Este plus se verá reducido a la mitad de su importe, en caso de que el trabajador tenga en el mes anterior una falta de asistencia al trabajo no justificada o derivada de enfermedad común. Este plus será suprimido, en caso de que el trabajador tenga en el mes anterior dos o más faltas de asistencia al trabajo no justificada o derivada de enfermedad común.

No será deducible (50%) o suprimible (100%) de este plus de asistencia cuando la ausencia al trabajo esté motivada por estar disfrutando de su periodo de vacaciones, días de licencia retribuida, días de asuntos propios, por utilización de crédito horario en desarrollo de funciones sindicales, accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad de larga duración, se considerará a estos efectos larga duración, todo proceso de incapacidad transitoria que supere los diez días.

Este plus de asistencia dada su naturaleza y finalidad no se computará en las cantidades a percibir en concepto de pagas extraordinarias por los trabajadores.

Artículo 46. Plus de distancia-transporte.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, percibirán la cantidad especificada en la tabla salarial con el fin de indemnizar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo; denominado plus extrasalarial de

distancia-transporte, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Artículo 47. Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2006 será del 4,7% sobre la tabla salarial consolidada del año 2005.

El incremento salarial para el año 2007 será igual a la variación porcentual que experimente el IPC real en ese año más un punto, verificándose una entrega a cuenta desde el primero de enero de 2007 del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

El incremento salarial para el año 2008 será igual a la variación porcentual que experimente el IPC real en ese año más un punto, verificándose una entrega a cuenta desde el primero de enero de 2008 del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

El incremento salarial para el año 2009 será igual a la variación porcentual que experimente el IPC real en ese año más un punto, verificándose una entrega a cuenta desde el primero de enero de 2009 del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Las revisiones correspondientes a los años 2007, 2008 y 2009 se verificarán en el primer trimestre de año siguiente una vez conocido el IPC real correspondiente a cada uno de esos años.

Artículo 48. Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 49. Dietas y kilometraje.

Se fija una dieta de 33,62 euros diarios para todo el personal afectado por este Convenio cuando, por razones del servicio, tenga que desplazarse una jornada completa (comer y pernoctar) fuera del término municipal de Estepona, y la media dieta se fija en 16,80 euros cuando el desplazamiento arriba indicado comprenda tan solo media jornada.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 0,28 euros por kilómetro.

Artículo 50. Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias, salvo en aquellos casos considerados excepcionales o de emergencia, tales como:

a) Accidentes.

b) Inclemencias climatológicas.

c) Inundaciones.

d) Prevención o reparación de siniestros.

No obstante dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, averías de los medios de transporte; por procesos puntas de acumulación de residuos no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador, estableciéndose un valor de la hora extraordinaria de 13,11 euros para todas las categorías profesionales.

Artículo 51. Derecho supletorio.

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de fecha 7 de marzo de 1996).

Artículo 52. Cláusula derogatoria.

Queda expresamente derogado el convenio colectivo de empresa vigente durante los años 2003, 2004 y 2005 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Disposición transitoria primera.

Todos los trabajadores que a la fecha 30 de abril de 1996 estaban adscritos al Ayuntamiento de Estepona, y subrogados por la empresa el día 1 de mayo de ese mismo año y que les era de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento, mantendrán como derecho adquirido ad personam la facultad que contenía el artículo decimonoveno apartado D, en virtud del cual, en caso de

despido declarado por resolución judicial como improcedente, el derecho de opción entre la extinción de la relación laboral y el reingreso al puesto de trabajo en las mismas condiciones, corresponde al trabajador y no a la empresa.

Disposición transitoria segunda.

Todos los trabajadores que a la fecha 30 de abril de 1996 estaban adscritos al Ayuntamiento de Estepona, y subrogados por la empresa el día 1 de mayo de ese mismo año y que les era de aplicación el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento, mantendrán como derecho adquirido ad personam la realización de la jornada laboral de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos.

Disposición transitoria tercera.

De conformidad con la comunicación verificada por el Gerente de la Delegación Municipal de Servicios del Ayuntamiento de Estepona con fecha 18 de abril de 2006 a los representantes sindicales del Servicio de RSU y Limpieza Viaria de esta localidad, con motivo de la nueva contrata cuyo proceso de adjudicación se está llevando a cabo por la Corporación Municipal, se fijará en el correspondiente pliego de condiciones administrativas que la relación de puestos de trabajo fijos de plantilla será de un total de ciento ocho, en razón de las necesidades previstas del servicio, lográndose una actualización de la plantilla en razón de los nuevos puestos de trabajo creados.

Tabla salarial Convenio Colectivo Estepona 2006

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PEN.TOX.PEL.	(*) PLUS PROD/ACTIV.	PLUS TRANSP.	SALARIO BRUTO MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA PRODUCT.	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BRUTO ANUAL
CONDUCTOR	617,62	123,52	635,85	103,84	1.480,83	1.480,83	1.480,83	916,31	1.200,00	22.847,89
PEON	563,85	112,77	589,78	103,84	1.370,23	1.370,23	1.370,23	839,40	1.200,00	21.222,61
OFICIAL MECÁNICO	617,62	123,52	529,25	103,84	1.374,23	1.374,23	1.374,23	916,31	1.200,00	21.355,54
AYUDANTE MECÁNICO	563,85	112,77	358,21	103,84	1.138,66	1.138,66	1.138,66	839,40	1.200,00	17.980,67
JEFE SERVICIOS	706,74	141,35	648,52	103,84	1.600,45	1.600,45	1.600,45	916,31	1.200,00	24.522,54
ENCARGADO SERVICIO	651,77	130,35	635,95	103,84	1.521,91	1.521,91	1.521,91	916,31	1.200,00	23.423,03
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	588,95	117,79	53,23	103,84	863,80	863,80	863,80	839,40	1.200,00	14.132,59
OFICIAL ADMINISTRATIVO	785,28	157,06	131,75	103,84	1.177,92	1.177,92	1.177,92	916,31	1.200,00	18.607,16

PLUS DE NOCTURNIDAD	EUROS/HORA
CONDUCTOR	3,23
PEÓN	2,94
OFICIAL MECÁNICO	3,23
AYUDANTE MECÁNICO	2,94
JEFE SERVICIOS	3,23
ENCARGADO SERVICIO	3,23

ANTIGÜEDAD	TRIENIOS
CONDUCTOR	18,38
PEÓN	13,78
OFICIAL MECÁNICO	18,38
AYUDANTE MECÁNICO	13,78
JEFE SERVICIOS	18,38
ENCARGADO SERVICIO	18,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO	18,38

	COND.	PEÓN	ENCARGADO
FESTIVO	117,65	110,93	127,00
RETEN	89,64	82,92	99,00
H. EXTRA	13,11	13,11	13,11
PLUS ESPEC.		2,23	

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía