I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Presidencia y Empleo

354 Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, empresa Urbanizaciones León y Ferrer, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0110/2014; denominación, empresa Urbanizaciones León y Ferrer, SL; código de convenio, 30103532012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 26 de noviembre de 2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de diciembre de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

URBANIZACIONES LEÓN Y FERRER S.L.

Contenido

Preámbulo

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial, personal y funcional

Artículo 2.- Norma supletoria.

Artículo 3.- Duración

Artículo 4.- Denuncia y prorroga

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Capítulo II.- Jornadas, ausencias y descansos
Artículo 7.- Jornada
Artículo 8.- Descansos
Artículo 9.- Vacaciones
Artículo 10.- Licencias
Artículo 11.- Asuntos propios
Artículo 12.- Permisos no retribuidos
Artículo 13.- Excedencias
Artículo 14.- Horas extraordinarias.
Artículo 15.- Días de lluvia
Capítulo III.- Condiciones económicas
Artículo 16.- Definición de las retribuciones
Artículo 17.- Salario Base
Artículo 18.- Antigüedad
Artículo 19.- Pagas Extraordinarias
Artículo 20.- Paga de productividad de marzo
Artículo 21.- Paga de productividad de septiembre
Artículo 22.- Paga de enero
Artículo 23.- Pluses especiales
Artículo 24.- Plus de recogida doble y limpieza
Artículo 25.- Plus de transporte-distancia
Artículo 26.- Gastos de desplazamiento y dietas
Artículo 27.- Incremento salarial
Artículo 28.- Anticipo salarial extraordinario
Capítulo IV.- Otros derechos y prestaciones
Artículo 29.- Prestaciones complementarias a la seguridad social
Artículo 30.- Permiso por maternidad y estado de gestación
Artículo 31.- Igualdad entre hombres y mujeres
Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
Artículo 33.- Violencia de Género
Artículo 34.- Supuestos de jubilación
Artículo 35.- Festividad patronal
Artículo 36.- Licencias de conducir
Artículo 37.- Subrogación de personal.- Nuevas contratas
Artículo 38.- Contratación y empleo
Artículo 39.- Condiciones de ingreso al trabajo
Artículo 40.- Ascensos
Capítulo V.- Acción sindical y seguridad laboral en la empresa
Artículo 41.- Representantes sindicales
Artículo 42.- Ropa de trabajo, servicios de empresa, prevención de riesgos laborales, comités de seguridad y salud, revisión médica
Artículo 43.- Protección individual

Artículo 44.- Organización del trabajo

Artículo 45.- Régimen disciplinario

Artículo 46.- Definición de grupos profesionales

Artículo 47.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria

Artículo 48.- Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 49.- Vinculación

Artículo 50.- despidos objetivos o colectivos

ANEXO I.-

ANEXO II.-

ANEXO III.-

ANEXO IV.-

Preámbulo

El delegado de personal de la empresa Urbanizaciones León y Ferrer S.L., por el Sindicato CSIF, y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la Empresa Urbanizaciones León y Ferrer S.L., dicho Convenio Colectivo ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores que integran su plantilla.

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial, personal y funcional

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de URBANIZACIONES LEÓN Y FERRER S.L., y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

El Convenio colectivo de empresa afectará a la empresa URBANIZACIONES LEÓN Y FERRER S.L. y a los trabajadores de la misma adscritos al centro de trabajo sito en San Pedro del Pinatar (Murcia).

Artículo 2.- Norma supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

El presente convenio deroga en su integridad en el ámbito de la empresa, el convenio anterior vigente en la misma.

En ningún caso lo dispuesto en convenios de ámbito distinto al presente, se considera norma supletoria, ni será de aplicación, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el presente convenio o se establezca por disposición legal.

Artículo 3.- Duración

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de diciembre de 2014.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir, desde el día 01-12-2014 hasta el 30-11-2018, prorrogándose a su vencimiento, el 30 de noviembre de 2018, de año en año por tácita reconducción de no formularse

denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este Convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de los mismos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su vigencia y se seguirá aplicando, sin que en ningún caso se pueda aplicar convenio colectivo de ámbito superior.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de legal aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo derogan en su integridad, en el ámbito de la empresa, a las pactadas en la empresa o en el Convenio Colectivo que regia en la misma con anterioridad al presente Convenio Colectivo, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, y cualquier otra cantidad percibida por los trabajadores, en cualquier concepto y en cualquier momento, serán absorbibles y compensables con los incrementos salariales así como con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días desde la publicación del Convenio, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Asimismo de entre estas, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes con una antelación de 15 días de su solicitud.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social.

Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo establecido en este convenio.

Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta.

El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables.

La adopción de acuerdos de la comisión requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente.

En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado.

En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días.

La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio.

Se llevara un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Capítulo II.- Jornadas, ausencias y descansos

Artículo 7.- Jornada

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a 10 minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en período de mañana, tarde o noche en función del tipo de servicio al que esté destinado; permitiéndose el cambio de turno a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la empresa podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Artículo 8.- Descansos

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del ET no acumulable con el descanso diario previsto en el artículo 34.3 del ET, que como regla general comprenderá los domingos, festivos, el día del Patrón, y el medio día de descanso semanal restante, se acumulará por periodos de hasta catorce días y se disfrutará

de forma rotativa y separada respecto al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Artículo 9.- Vacaciones

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre los apartados a) y b):

a) El sistema de 26 días laborales consecutivos (para trabajadores con jornada laboral semanal de 6 días), o

El sistema de 22 días laborales consecutivos (para trabajadores con jornada laboral semanal de 5 días).

b) El sistema de 30 días naturales consecutivos.

Quedan excluidos, por motivos organizativos y de productividad, los meses de temporada alta, es decir, los meses de junio, julio, agosto y septiembre, para el disfrute de las vacaciones.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural, salvo los supuestos de imposibilidad por estar en situación de baja laboral, que se disfrutaran aun cuando hubiera concluido el año correspondiente. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas, previa solicitud a la empresa.

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. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección de la empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período 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 laboral transitoria o accidente.

No obstante lo anterior, a los efectos de que la empresa cumpla con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá la empresa y los representantes de los trabajadores para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 10.- Licencias

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:

a) Tres días laborales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborales, por 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 y solamente una vez al año por cónyuge, padres o hijos.

c) Tres días laborales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

d) En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a tres días naturales más, si se obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador.

e) Quince días naturales por matrimonio.

f) Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrino.

g) Tres días naturales en caso de defunción de padres políticos, hermanos, abuelos y nietos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

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

i) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del SERVICIO PUBLICO DE SALUD, "para sí mismo", siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, "para sí mismo", por razón de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Publico de Salud, precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del Servicio Publico de Salud donde deba acudir el trabajador "para sí mismo", debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a treinta y cinco kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

k) Un día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

l) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

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

Artículo 11.- Asuntos propios

Avisando con la suficiente antelación, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, un día laboral al año para asuntos propios.

Artículo 12.- Permisos no retribuidos

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido anual de treinta días naturales. Este derecho solo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud por escrito a la empresa con una antelación mínima de un mes y siempre que no lo estén disfrutando más de un 10% del total de la plantilla de la empresa.

Artículo 13.- Excedencias

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.

2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.

3.- Que el período de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Artículo 14.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Estas horas se abonarán o con un recargo del 40% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 50% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días de descanso equivalentes se acordarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa, y preferentemente serán disfrutados en los días anteriores a día festivo o domingo.

La empresa facilitará a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

Artículo 15.- Días de lluvia

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua- y estando dotados los vehículos de faldillas anti barro, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure

la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Artículo 16.- Definición de las retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extra salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 17.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en los anexos de salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y grupos profesionales.

Artículo 18.- Antigüedad

Todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla tendrán derecho a percibir un plus de antigüedad, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

No obstante, con carácter temporal, dada la grave situación de crisis económica y las dificultades presupuestarias de las entidades municipales y como factor de contribución a lograr la estabilidad y la recuperación de la empresa, a cambio de tratar de mantener el nivel de empleo las cantidades a percibir en concepto de plus de antigüedad serán las siguientes:

- Año 2014 y 2015 se aplicarán tres bienios al 2,5% y posteriores quinquenios al 3,5% sobre el salario base.
- Año 2016 se aplicarán tres bienios al 3,5% y posteriores quinquenios al 4,9% sobre el salario base.
- Año 2017 se aplicarán tres bienios al 4,5% y posteriores quinquenios al 6,3% sobre el salario base.
- A partir del 1 de enero del año 2018 se aplicará la cantidad citada íntegra pactada consistente en tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

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

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o asistencia y plus de recogida doble.

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 20.- Paga de productividad de marzo

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de quince días de sueldo base más antigüedad. Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Artículo 21.- Paga de productividad de septiembre

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de quince días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Esta paga se abonará del día 10 al 15 de septiembre.

Artículo 22.- Paga de enero

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de especificado en las tablas salariales anexas como paga denominada de cuesta de enero o San Antón. Esta paga se abonará el día 17 de enero. Quienes no presten servicio durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Artículo 23.- Pluses especiales

* El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio, percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán en concepto de plus de nocturnidad las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 30,00 € por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, disfrutando de un día libre a cambio del día festivo trabajado dentro del

mes correspondiente o mes siguiente. El día libre se acordará entre trabajador, representante de los trabajadores y empresa.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatoria para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

Estas cantidades no se cobrarán cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquiera de los motivos siguientes; incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente; vacaciones o por disfrute de cualquier licencia de las previstas en este convenio o en la legislación laboral vigente.

Artículo 24.- Plus de recogida doble y limpieza

Por este concepto, la empresa abonara a los trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías y año de aplicación.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 25.- Plus de transporte-distancia

Por este concepto, la empresa abonará, por jornada completa de trabajo y proporcional en jornada a tiempo parcial, a los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría y año de aplicación.

Artículo 26.- Gastos de desplazamiento y dietas

Se fijará una dieta de 34’10 € diarias para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuanto el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 0’37 € por kilómetro.

Artículo 27.- Incremento salarial

El incremento salarial a partir del 1 enero de 2019, si el convenio se ha prorrogado será el IPC real del año anterior, con un máximo del 3%, siempre y cuando la empresa diera beneficios, como resultado del ejercicio, en las cuentas anuales presentadas en el R. Mercantil, en caso contrario el salario se quedara congelado, sin que se tenga derecho a ninguna subida en ese ejercicio.

El dato para observar si la empresa ha obtenido beneficios o no, será el resultado de explotación de la empresa después de impuestos, en el ejercicio correspondiente.

En caso de que la empresa tenga beneficios en un ejercicio posterior a uno en el que no se hubiera obtenido beneficios, no se procederá a acumular los IPC de ejercicios anteriores al del IPC real del año que se han tenido beneficios.

Dicho incremento se aplicara en su caso a todos los conceptos salariales del presente Convenio menos al concepto antigüedad.

Artículo 28.- Anticipo salarial extraordinario

Los trabajadores podrán solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial de la empresa siempre que concurran las siguientes circunstancias y requisitos.

- La petición se efectué por escrito, a través o con el visto bueno, de los representantes de los trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores no tramitarán o darán su conformidad a aquellas peticiones, injustificadas o que no obedezcan a las exigencias del presente artículo.

- La petición debe ser motivada y tener justificación en razones de urgente necesidad, graves o perentorias, lo cual se acreditará debidamente ante la empresa.

- El anticipo no podrá exceder del importe equivalente a tres mensualidades del salario neto mensual que reciba.

- En el escrito de petición del anticipo, deberá contener la propuesta de devolución, que no podrá exceder nunca de doce meses y en igual cantidad cada mensualidad iniciándose la amortización desde el mes siguiente al de haber percibido el anticipo.

- El reintegro mensual del anticipo se llevará a cabo mediante descuento en nómina.

- No se podrán simultanear por un mismo trabajador más de un adelanto, hasta que se haya reintegrado el existente en ese momento.

- El descuento mensual por reintegro del anticipo salarial percibido no impedirá el embargo de sueldos en los términos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

- La petición de anticipos salariales regulada en el presente artículo tendrá un límite cuantitativo máximo total, que viene determinado por el número de trabajadores de la plantilla de la empresa; por lo que en empresas con más de 100 trabajadores se podrán conceder anticipos hasta un máximo total de 15.000€ y en empresas con menos de 100 trabajadores hasta un máximo total de 5.000€.

Capítulo IV.- Otros derechos y prestaciones

Artículo 29.- Prestaciones complementarias a la seguridad social

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común, accidente laboral y enfermedad profesional, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la LGSS.

En actitudes no acordes con la prescripción médica o simulación de enfermedad, la empresa, con comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá considerar estas circunstancias como falta muy grave.

B) Accidente de Trabajo.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social.

C) Muerte o Invalidez.

La empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, así como la gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para su profesión habitual, todas ellas por accidente laboral o enfermedad profesional. Quedando excluida de la indemnización prevista en este artículo los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el artículo 131. bis. 2 de la LGSS); los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 27.894 €.

En el caso de muerte natural, la empresa abonara en concepto de indemnización a los herederos del trabajador, la cantidad de 3.874 €.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio la empresa no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 30.- Permiso por maternidad y estado de gestación

Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, la empresa tratará de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31.- Igualdad entre hombres y mujeres

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición.

Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de

los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 33.- Violencia de Género

En el presente convenio se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 34.- Supuestos de jubilación

1.- JUBILACIÓN

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124 de la LGSS reúnan las condiciones establecidas en el art. 161 de la LGSS.

2.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en artículo correspondiente del E.T.

3.- CAPACIDAD DISMINUIDA POR ACCIDENTE LABORAL.-

Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años de edad o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas, siempre que existan vacantes. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 35.- Festividad patronal

En la festividad de San Martín de Porres, la empresa abonará a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al lunes inmediato siguiente.

Artículo 36.- 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, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, 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 dos años 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.

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 carnet. Éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 37.- Subrogación de personal.- Nuevas contratas

En materia de subrogación de personal, se estará a lo establecido a este respecto en el Convenio Colectivo Nacional del sector de la limpieza Publica Viaria en concreto a los artículos 49 a 52, que regulan:

- Estabilidad en el empleo
- Subrogación del personal.
- Supuestos de agrupación o división de contratas.
- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

Artículo 38.- Contratación y empleo

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores de las Altas y Bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

Artículo 39.- Condiciones de ingreso al trabajo

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento, y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido dieciséis años.

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 del personal y con carácter previo al mismo, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes/as.

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

Artículo 40.- Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

Capítulo V.- Acción sindical y seguridad laboral en la empresa

Artículo 41.- Representantes sindicales

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de las secciones sindicales que reúnan los requisitos establecidos en la LOLS, los delegados de personal y los miembro de comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual de hasta veinticinco horas para el ejercicio de su cargo.

La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa para la que fue elegido el trabajador será considerada como falta muy grave

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

Artículo 42.- Ropa de trabajo, servicios de empresa, prevención de riesgos laborales, comités de seguridad y salud, revisión médica

1.- ROPA DE TRABAJO

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS). Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregará.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, estando obligado éste a la devolución de la prenda o calzado anterior, antes de recibir la nueva.

Los equipos de trabajo a entregar constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 prendas de abrigo.

- 2 camisas.
- 2 suéteres.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra. (El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador).

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de la correspondiente uniformidad.

2.- SERVICIOS DE EMPRESA

En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresa y plantilla, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que se especifican

· Seguridad y salud en el trabajo.
· Derechos de participación y organización de la prevención.
· Evaluación de riesgos.
· Plan de prevención.
· Vigilancia de la salud.
· Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.
· El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

4.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

5.- REVISIÓN MÉDICA

Todos los años, se realizará por parte de un servicio especializado o por el servicio médico de empresa una revisión médica, dentro de la jornada laboral, a todos los trabajadores. Pudiendo renunciar expresamente por escrito el trabajador a la realización de la misma, comunicándoselo a la empresa.

No obstante la revisión médica será obligatoria para aquellos trabajadores que en el desarrollo de su actividad tengan que conducir vehículos o manejar cualquier tipo de maquinaria de la empresa; la negativa injustificada a la realización de este reconocimiento médico obligatorio por el trabajador será considerada como falta muy grave.

En el caso de que fuera citado el trabajador por la empresa para pasar el reconocimiento médico, fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa la determinación de la compensación laboral o contraprestación económica derivada de dicha revisión fuera de su jornada laboral.

La revisión consistirá como mínimo en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audiométricas.
- Auscultación cardio respiratoria.
- Analítica completa de sangre.
- Analítica completa de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se le entregará de forma confidencial a cada trabajador.

Artículo 43.- Protección individual

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 44.- Organización del trabajo

1. En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, la empresa podrá efectuar cambios de turno y de servicios, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

2. En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, la empresa, siempre que pueda preverlo con antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente la empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, los representantes de los trabajadores elaborarán un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

3. Tras la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, cada conductor y peón de recogida serán responsables del lavado y puesta a punto del camión y de cualquier herramienta utilizada en el turno correspondiente, estos trabajos serán realizados durante las horas de jornada laboral establecida.

Artículo 45.- Régimen disciplinario

1.- Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

2.- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

3.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

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

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

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

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

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

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

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

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

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

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

4.- Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

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

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

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

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

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

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

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún

riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

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

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

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

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

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

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

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

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

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

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

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

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

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

5.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

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

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

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

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

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

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

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

16. La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

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

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejante naturaleza.

6.- Prescripción de las infracciones y faltas.

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

7.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as debe interpretarse en el siguiente sentido:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Las previstas para las faltas leves.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

Las previstas para las faltas leves o graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.

Despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 45.4) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 45.7) para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves 45.6), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 45.7) para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

El comité de empresa o en su caso los delegados de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Durante el periodo de duración de la instrucción del citado expediente contradictorio, quedara interrumpida la prescripción.

Artículo 46.- Definición de grupos profesionales

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

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

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

A4. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general.
- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B1. Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. B2. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B4. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B5. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.

- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C4. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C5. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D10. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 47.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de quince días.

Artículo 48.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al vigente Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, o norma que lo sustituya, para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 4 del mismo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- Vinculación

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas o artículos pactados resultasen modificados o nulos por disposición legal, o la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de 10 días, a contar desde la publicación de la disposición legal o la firmeza de la resolución, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

En caso de que la Comisión Paritaria, no llegara a un acuerdo respecto de lo establecido en el párrafo anterior en el plazo de 30 días, desde la reunión de la Comisión paritaria, se estará a la modificación parcial, estándose a lo dispuesto en la disposición legal o resolución judicial.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 5. de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 50.- Despido objetivos o colectivos.

La empresa se compromete a no realizar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas durante la vigencia del convenio de empresa, hasta el 30 de noviembre de 2018. Procediendo en caso contrario a abonar a los trabajadores, una indemnización adicional que sumada a la del despido objetivo, iguale a la indemnización correspondiente a un despido improcedente establecida en el artículo 56.2 del E.T..

Lo que firman las partes en prueba de su íntegra conformidad, en San Pedro del Pinatar, a 26 de noviembre de 2014.

Representación de la empresa, José Carlos Vicente Ferrer, Emilio José León Sáez, Pablo Martínez-Abarca de la Cierva (Secretario).—Representación de los trabajadores, Simón Cortés Fernández (Presidente), Carmelo Conesa López, José Luís Pérez Cayuela

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2014 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/ PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD MARZO	PROD SEPTIEMBRE	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP	NOCT	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	857,09 €	128,56 €	1.050,62 €	1.050,62 €	428,55 €	428,55 €	120,00 €	64,97 €	27,84 €	128,56 €	**17.562,58 €**
CONDUCTOR RECOGIDA	903,90 €	135,59 €	1.150,35 €	1.150,35 €	451,95 €	451,95 €	120,00 €	110,86 €	27,84 €	135,59 €	**19.089,96 €**
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	945,91 €	141,89 €	1.196,34 €	1.196,34 €	472,96 €	472,96 €	120,00 €	108,54 €	27,84 €	141,89 €	**19.851,44 €**
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	982,16 €	147,32 €	1.235,91 €	1.235,91 €	491,08 €	491,08 €	120,00 €	106,43 €	27,84 €	147,32 €	**20.506,82 €**
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	857,45 €	128,62 €	996,21 €	996,21 €	428,73 €	428,73 €	120,00 €	10,14 €	31,08 €	128,62 €	**16.840,80 €**
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.008,74 €	151,31 €	1.174,88 €	1.174,88 €	504,37 €	504,37 €	120,00 €	14,83 €	57,28 €	151,31 €	**20.080,14 €**
OFICIAL ADMON. 1ª	1.126,42 €	168,96 €	1.310,10 €	1.310,10 €	563,21 €	563,21 €	120,00 €	14,72 €	54,45 €	168,96 €	**22.268,74 €**
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.155,00 €	173,25 €	1.342,86 €	1.342,86 €	577,50 €	577,50 €	120,00 €	14,61 €	52,77 €	173,25 €	**22.787,28 €**
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.244,23 €	186,63 €	1.445,04 €	1.445,04 €	622,12 €	622,12 €	120,00 €	14,18 €	47,45 €	186,63 €	**24.403,76 €**
SUBDIRECTOR	1.448,62 €	217,29 €	1.677,82 €	1.677,82 €	724,31 €	724,31 €	120,00 €	11,91 €	35,31 €	217,29 €	**28.089,30 €**
DIRECTOR	1.598,04 €	239,71 €	1.848,97 €	1.848,97 €	799,02 €	799,02 €	120,00 €	11,22 €	26,42 €	239,71 €	**30.797,18 €**

NPE: A-150115-354

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2016 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/ PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD MARZO	PROD SEPTIEMBRE	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP	NOCT	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	910,66 €	182,13 €	1.174,00 €	1.174,00 €	455,33 €	455,33 €	120,00 €	81,21 €	34,80 €	182,13 €	**20.069,82 €**
CONDUCTOR RECOGIDA	960,40 €	192,08 €	1.291,05 €	1.291,05 €	480,20 €	480,20 €	120,00 €	138,57 €	34,80 €	192,08 €	**21.877,66 €**
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.005,03 €	201,01 €	1.341,71 €	1.341,71 €	502,52 €	502,52 €	120,00 €	135,67 €	34,80 €	201,01 €	**22.738,70 €**
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.043,55 €	208,71 €	1.385,30 €	1.385,30 €	521,78 €	521,78 €	120,00 €	133,04 €	34,80 €	208,71 €	**23.479,88 €**
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	911,04 €	182,21 €	1.105,92 €	1.105,92 €	455,52 €	455,52 €	120,00 €	12,67 €	38,84 €	182,21 €	**19.166,52 €**
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.071,79 €	214,36 €	1.304,69 €	1.304,69 €	535,90 €	535,90 €	120,00 €	18,54 €	71,60 €	214,36 €	**22.888,98 €**
OFICIAL ADMON. 1ª	1.196,82 €	239,36 €	1.454,58 €	1.454,58 €	598,41 €	598,41 €	120,00 €	18,40 €	68,06 €	239,36 €	**25.369,98 €**
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.227,19 €	245,44 €	1.490,89 €	1.490,89 €	613,60 €	613,60 €	120,00 €	18,26 €	65,96 €	245,44 €	**25.956,46 €**
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.322,00 €	264,40 €	1.604,13 €	1.604,13 €	661,00 €	661,00 €	120,00 €	17,73 €	59,31 €	264,40 €	**27.784,34 €**
SUBDIRECTOR	1.539,16 €	307,83 €	1.861,88 €	1.861,88 €	769,58 €	769,58 €	120,00 €	14,89 €	44,13 €	307,83 €	**31.949,00 €**
DIRECTOR	1.598,04 €	319,61 €	1.931,67 €	1.931,67 €	799,02 €	799,02 €	120,00 €	14,02 €	33,03 €	319,61 €	**32.993,10 €**

NPE: A-150115-354

ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2017 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/ PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD MARZO	PROD SEPTIEMBRE	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP	NOCT	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	964,22 €	241,06 €	1.302,74 €	1.302,74 €	482,11 €	482,11 €	120,00 €	97,46 €	41,76 €	241,06 €	**22.716,42 €**
CONDUCTOR RECOGIDA	1.016,89 €	254,22 €	1.437,39 €	1.437,39 €	508,45 €	508,45 €	120,00 €	166,28 €	41,76 €	254,22 €	**24.812,12 €**
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.064,15 €	266,04 €	1.492,99 €	1.492,99 €	532,08 €	532,08 €	120,00 €	162,80 €	41,76 €	266,04 €	**25.779,62 €**
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.104,93 €	276,23 €	1.540,81 €	1.540,81 €	552,47 €	552,47 €	120,00 €	159,65 €	41,76 €	276,23 €	**26.612,16 €**
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	964,63 €	241,16 €	1.220,99 €	1.220,99 €	482,32 €	482,32 €	120,00 €	15,20 €	46,61 €	241,16 €	**21.631,74 €**
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.134,84 €	283,71 €	1.440,80 €	1.440,80 €	567,42 €	567,42 €	120,00 €	22,25 €	85,92 €	283,71 €	**25.861,60 €**
OFICIAL ADMON. 1ª	1.267,22 €	316,81 €	1.606,11 €	1.606,11 €	633,61 €	633,61 €	120,00 €	22,08 €	81,68 €	316,81 €	**28.654,64 €**
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.299,38 €	324,85 €	1.646,15 €	1.646,15 €	649,69 €	649,69 €	120,00 €	21,92 €	79,16 €	324,85 €	**29.313,60 €**
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.399,76 €	349,94 €	1.770,97 €	1.770,97 €	699,88 €	699,88 €	120,00 €	21,27 €	71,18 €	349,94 €	**31.366,78 €**
SUBDIRECTOR	1.629,70 €	407,43 €	2.055,00 €	2.055,00 €	814,85 €	814,85 €	120,00 €	17,87 €	52,96 €	407,43 €	**36.044,38 €**
DIRECTOR	1.797,80 €	449,45 €	2.264,07 €	2.264,07 €	898,90 €	898,90 €	120,00 €	16,82 €	39,63 €	449,45 €	**39.483,74 €**

NPE: A-150115-354

ANEXO IV

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2018 HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2018

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/ PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD MARZO	PROD SEPTIEMBRE	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP	NOCT	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	964,22 €	241,06 €	1.302,74 €	1.302,74 €	482,11 €	482,11 €	120,00 €	97,46 €	41,76 €	241,06 €	**22.716,42 €**
CONDUCTOR RECOGIDA	1.016,89 €	254,22 €	1.437,39 €	1.437,39 €	508,45 €	508,45 €	120,00 €	166,28 €	41,76 €	254,22 €	**24.812,12 €**
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.064,15 €	266,04 €	1.492,99 €	1.492,99 €	532,08 €	532,08 €	120,00 €	162,80 €	41,76 €	266,04 €	**25.779,62 €**
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.104,93 €	276,23 €	1.540,81 €	1.540,81 €	552,47 €	552,47 €	120,00 €	159,65 €	41,76 €	276,23 €	**26.612,16 €**
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	964,63 €	241,16 €	1.220,99 €	1.220,99 €	482,32 €	482,32 €	120,00 €	15,20 €	46,61 €	241,16 €	**21.631,74 €**
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.134,84 €	283,71 €	1.440,80 €	1.440,80 €	567,42 €	567,42 €	120,00 €	22,25 €	85,92 €	283,71 €	**25.861,60 €**
OFICIAL ADMON. 1ª	1.267,22 €	316,81 €	1.606,11 €	1.606,11 €	633,61 €	633,61 €	120,00 €	22,08 €	81,68 €	316,81 €	**28.654,64 €**
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.299,38 €	324,85 €	1.646,15 €	1.646,15 €	649,69 €	649,69 €	120,00 €	21,92 €	79,16 €	324,85 €	**29.313,60 €**
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.399,76 €	349,94 €	1.770,97 €	1.770,97 €	699,88 €	699,88 €	120,00 €	21,27 €	71,18 €	349,94 €	**31.366,78 €**
SUBDIRECTOR	1.629,70 €	407,43 €	2.055,00 €	2.055,00 €	814,85 €	814,85 €	120,00 €	17,87 €	52,96 €	407,43 €	**36.044,38 €**
DIRECTOR	1.797,80 €	449,45 €	2.264,07 €	2.264,07 €	898,90 €	898,90 €	120,00 €	16,82 €	39,63 €	449,45 €	**39.483,74 €**

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474