ANEXO IV

75

ARTÍCULO 40.- Cláusula de prevención y tratamiento del acoso sexual:

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye Acoso Laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye Acoso Sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal de los trabajadores o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quién es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

ARTÍCULO 41.- Temas no regulados:

En todo lo no regulado en este Acuerdo se estará a lo convenido en el "Acuerdo Estatal Sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos Del Sector Cementero" así como Estatuto de los Trabajadores.

1.292-C

EDICTO

28

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 4 de octubre de 2.013, para la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Recogida lateral de residuos sólidos urbanos, en el término municipal de Las Palmas de Gran Canaria) cuya vigencia es desde el día 1 de enero de 2.013 hasta el día 31 de diciembre de 2.016, suscrito con fecha 5 de julio de 2.013, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores. Con fecha 17 de octubre de 2.013, se solicita informe a la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 28 de octubre de 2.013 se recibe el informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo. Con fecha 5 de noviembre de 2.013 se emite por este Servicio de Promoción Laboral, comunicación de subsanación. Con fecha 17 de diciembre de 2.013, se aporta telemáticamente la documentación subsanada conforme a lo requerido en nuestro comunicado de subsanación. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el articulo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y articulo 16.2 a) del Decreto 98/2013, de 26 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 195/2013, de 9 de octubre de 2013), esta Dirección General

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Recogida lateral de residuos sólidos urbanos, en el término municipal de Las Palmas de Gran Canaria), en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2729 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Ana Isabel Fernández Manchado.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL SERVICO PÚBLICO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

TÍTULO I.- DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

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

1- El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa. Por tanto, vincula a todos los trabajadores empleados en el Servicio denominado "Gestión del Servicio Público de Recogida de RSU y su utilización por particulares en diferentes zonas del Término Municipal de las Palmas de Gran Canaria".

2- La Comisión Negociadora del mismo está compuesta por las siguientes personas:

Por la Empresa:

D. Miguel Ángel Castañedo Samper.

D. Felipe Rodríguez Manzano.

D. José Martín Sánchez Carrillo.

Dª Ana Isabel Navarro García.

Dª Carmen Rosa Fernández Marrero.

Por la Parte Social:

D. Juan Luis García Trujillo (Delegado de Personal - FSP - UGT)

D. Fabio Rodríguez Velázquez (Delegado de Personal - FSP - UGT)

D. David Medina Gutiérrez (Delegado de Personal - FSP - UGT)

Por la FSP de UGT Gran Canaria:

D. Manuel Santana Auyanet (Secretaría Ejecutiva de Local y Servicios a la Comunidad)

Dª Aurora de los Ángeles Parada Ortega (Asesora)

3- Ambas partes se reconocen capacidad legal suficiente para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 2.- Vigencia, Denuncia/ Prórroga y Vinculación.

1- Vigencia.- El presente Convenio, con independencia del día de su firma, tendrá vigencia y eficacia, tanto en los aspectos económicos como sociales, desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2016, salvo que se produzca acuerdo expreso de prórroga del mismo.

2- Denuncia.- Un (1) mes antes de la finalización del período de vigencia establecido en el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación. Desde la finalización del presente Convenio y el inicio de las negociaciones del siguiente, no mediará un plazo superior a dos (2) meses.

3- Prórroga.- En cualquier caso, el presente Convenio Colectivo continuará en vigor durante ia negociación de un nuevo Convenio, y hasta la firma definitiva de éste, con una duración máxima de 2 años a partir de su denuncia, y siempre que la negociación del mismo siga vigente.

4- Vinculación.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a

efectos de su aplicación práctica. En el supuesto de que la Autoridad Administrativa Laboral o Judicial, en el uso de sus facultades, considerase que alguno de sus pactos vulnera la legalidad vigente, el presente Convenio Colectivo surtirá plenos efectos, a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar, y la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo improrrogable de diez (10) días naturales siguientes a la comunicación o notificación, para la debida subsanación o rectificación.

Artículo 3.- Subrogación de los Servicios.

1- En caso de finalización del Contrato que la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., tiene suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para la "Gestión del servicio público de RSU y su utilización por particulares en diferentes zonas del Término Municipal de las Palmas de G. C." establecido en el artículo 15 del presente Convenio, si la prestación de servicios se siguiera realizando, bien a través de una nueva Empresa Adjudicataria, o bien por el propio Servicio Municipal de Limpieza del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, los trabajadores vinculados a este Convenio Colectivo serán subrogados con todos los derechos y obligaciones de sus contratos en vigor a la nueva Empresa adjudicataria de los citados servicios, o al propio Servicio Municipal de Limpieza, en su caso, en las condiciones que se fijan en este Convenio Colectivo y en los términos establecidos conforme a lo regulado en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y se regirá por lo estipulado al respecto en el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

2- Si por motivo de renovación de maquinaria o cualquier otra causa, incluida la de fuerza mayor, el servicio, o parte del mismo, fuese suspendido, en todo o en parte, el personal afectado temporalmente por dicho paro/expediente será reincorporado de nuevo al mismo con todos los derechos y las condiciones que tenía antes del mismo, una vez subsanada la causa que lo originó.

Artículo 4.- Comisión Paritaria.

1- Para entender de cuantas cuestiones deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria, que estará formada por un máximo de tres (3) vocales económicos y otros tres (3) sociales, nombrados preferentemente, en cada caso, de entre los que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio Colectivo, pudiendo ambas partes ser asistidos por los asesores que estimen por conveniente.

2- Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa, en su caso.

3- Una vez realizada la solicitud de la referida convocatoria, la reunión tendrá lugar dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la misma, salvo que esto no fuera posible por causa de fuerza mayor, debidamente comunicada, exceptuando el supuesto regulado en el artículo 2º.4 del presente Convenio.

4- Si transcurrido el plazo señalado en al apartado anterior, la reunión de ia Comisión Paritaria no se hubiera celebrado, o una vez celebrada se entendiera que no se va a llegar a ningún acuerdo, cualquiera de las partes convocantes podrá ejercer las acciones legales que estime por oportunas.

5- Quedan exceptuadas del conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas cuestiones caduquen o prescriban en plazos que no permitan la celebración de la misma por efectos de la prescripción y/o caducidad de acciones.

TÍTULO II.- DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5.- Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.

1- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo estará encuadrado, atendiendo a las funciones que realice, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo de Técnicos.

b) Grupo de Mandos Intermedios.

c) Grupo de Administrativos.

d) Grupo de Oficiales de Taller.

e) Grupo de Operarios.

2- Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3- No obstante lo anterior, dentro de cada grupo profesional el trabajador podrá tener asignada una función específica dentro del grupo si así se hace constar expresamente en su contrato de trabajo.

4- Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, conforme a lo estipulado en el presente Convenio.

5- La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente y en sus contratos de trabajo.

Artículo 6.- Clasificación de los Grupos.

1- El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en ia empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales que se detallan en el presente artículo.

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

2- La definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos son los siguientes:

1º.- Grupo de Técnicos: Está formado por los trabajadores que desempeñen las tareas propias del Servicio o Departamento al que estén adscritos, desempeñando las funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa. Puede estar en posesión, o no, de un título de grado medio. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

a) Técnico 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.

2º- Grupo de Mandos Intermedios: Está formado por los trabajadores que adopten las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios a su cargo. Tienen responsabilidad directa del mantenimiento de la disciplina de los servicios bajo su mando, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

a) Encargado General.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

b) Capataz.- A las órdenes de un Encargado General, tiene a su cargo a los inspectores y personal subordinado, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios que dirige y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

c) Inspector.- A las órdenes de un Encargado General, o Capataz, tiene a su cargo el mando sobre el personal

subordinado, 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.

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

3º- Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

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

4º- Grupo de Oficiales de Taller; Está formado por trabajadores que estén en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para realizar la reparación de los Vehículos asignados al Servicio. Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

a) Oficial de 1ª de Taller: Trabajador bajo las órdenes del Encargado de Taller, con mando sobre otros trabajadores, o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y pleno rendimiento,

b) Oficial de 2ª de Taller: Trabajador que, con conocimiento teórico-práctico def oficio, pero sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

5º- Grupo de Operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

a) Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores de recogida de residuos sólidos urbanos, para cuya realización no se requiere ninguna especialización personal ni técnica.

b) Peón Especialista: Es el trabajador encargado de conducir un furgón y ejecutar labores de recogida de residuos sólidos urbanos, y para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica salvo estar en posesión del carnet clase B.

c) Peón de Lavadero: Es el trabajador encargado de la limpieza interior y exterior de los vehículos, así como del engrase de las zonas que no requieran conocimientos específicos de mecánica. Realizará asimismo el traslado de los vehículos de la zona de aparcamiento a la zona de lavado dentro de las instalaciones de la Empresa.

d) Conductor: Es el trabajador que está en posesión del carné de conducir correspondiente y la capacitación profesional exigida, y que posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo ia conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio cuyo carnet sea superior al B. Se responsabilizará de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Artículo 7.- Normas comunes de general aplicación.

1- La enumeración de grupos profesionales y funciones consignadas en el presente Convenio es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tenerlas todas provistas si las necesidades y el volumen de prestación de servicios de la Empresa no lo requieren.

2- No obstante lo anterior, desde el mismo momento en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de un grupo profesional determinado, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle.

3- Con el fin de dotar de seguridad jurídica y laboral, se acuerda que el personal perteneciente al grupo de

Operarios adscrito al presente Convenio, a excepción del Peón de Lavadero, no podrá realizar funciones en otro Servicio Público distinto al que figura en su Contrato de Trabajo, salvo causa debidamente justificada y por el tiempo indispensable.

4- Para realizar funciones distintas a las que vienen reconocidas como función profesional en sus contratos de trabajo, deberán concurrir probadas circunstancias técnicas u organizativas, sobrevenidas e imprevisibles. Dichas funciones se realizarán por el tiempo mínimo e indispensable, con un máximo de 20 jornadas hábiles al año, y el trabajador percibirá las retribuciones que figuran en su contrato de trabajo aunque las funciones que realice pertenezcan a una función diferente dentro de su grupo profesional.

5- Si los trabajos que realizase pertenecieran a una función diferente que tenga una mayor retribución a la que figura en su contrato de trabajo dentro de su grupo profesional, tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones que, efectivamente, ejecute.

6- El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario dentro del ejercicio regular de sus facultades directivas, siempre que entren dentro de las funciones que se establecen para cada grupo y función profesional, así como las que se especifican en su contrato de trabajo.

Artículo 8.- Otras funciones no contempladas.

1- Cualquier otra función no detallada en el presente Convenio Colectivo, estará regulada por las disposiciones contenidas en el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Víaría, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y por cuantas otras disposiciones sean de aplicación.

2- Para la creación de nuevas funciones o tareas dentro de un determinado grupo profesional, será necesario acuerdo previo con la Representación Legal de los Trabajadores, con definición del grupo profesional en el que va a estar encuadrada, las funciones a realizar y la retribución a percibir.

Artículo 9.- Promociones y Ascensos.

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

2- Los trabajadores que ejecuten funciones superiores al grupo en el que se encuentren encuadrados de forma habitual, ya sea de forma continuada durante un período de seis (6) meses durante un (1) año, o de forma discontinua durante ocho (8) meses en dos (2) años, consolidarán el grupo profesional que vinieran desempeñando, con el nivel retributivo correspondiente al de los servicios efectivamente realizados, siempre y cuando tengan acreditadas las aptitudes adecuadas a tal fin.

3- La Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones superiores dentro del mismo grupo por un tiempo máximo de 5 meses al año. Tendrá preferencia el personal con más vida laboral en el Servicio y mejores aptitudes para ello, y será de carácter rotativo entre los trabajadores que cumplan los requisitos.

Artículo 10.- Cobertura de Vacantes.

1- Para acceder a plazas vacantes que existan dentro del Grupo de Operarios, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) La Empresa comunicará la lista de plazas vacantes que se produzcan a la Representación Legal de los Trabajadores, que se publicará en el tablón de anuncios de la Empresa, para que los trabajadores interesados en acceder a dichas plazas puedan presentar sus solicitudes en el plazo de cinco (5) días hábiles, en las oficinas de la Empresa y en modelo que se proporcionará al efecto.

b) Preferentemente podrán acceder a dicha selección el personal de obra o indefinido.

c) Se realizará un listado de los trabajadores aspirantes, teniendo en cuenta la antigüedad en la Empresa y el historial profesional, que se comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores para que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, realicen las manifestaciones que estimen oportunas.

d) Por parte de la empresa se procederá a elaborar una lista de preseleccionados con un máximo de 4

candidatos, de la que se dará copia a la Representación de los Trabajadores, que podrá realizar alegaciones sobre la misma en un plazo de dos (2) días hábiles.

e) Una vez consensuada la lista se iniciará un período de prueba de 2 meses. Dicho período se realizará por estricto orden de antigüedad. En caso de que dos (2) o más trabajadores ostenten la misma antigüedad, se realizará por sorteo entre ellos.

f) Una vez finalizado el período de prueba se comunicara los resultados a la Representación Legal de los Trabajadores, que elaborará en el plazo de quince (15) días hábiles un informe preceptivo que deberá ser tomado en consideración por la Empresa.

g) La Empresa, seleccionará a los candidatos que hayan demostrado mayor experiencia y manejo en el desempeño del puesto de trabajo, valorando la antigüedad, la experiencia anterior en puesto similar y la aptitud laboral, así como el informe de los Representantes Legales de los Trabajadores.

h) Durante el período de prueba el trabajador ascendido ostentará las funciones a las que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

2 - Una vez finalizado el período de prueba de todos los trabajadores que optaban al puesto vacante, se procederá al nombramiento en una Lista Definitiva, y el trabajador promocionado consolidará el nuevo puesto de trabajo, con todos los efectos inherentes al mismo.

Artículo 11.- Mantenimiento de la Plantilla.

1- La plantilla actual de este Servicio Público está formada por, aproximadamente, 40 trabajadores, sin que sea preceptivo tener cubiertas todas las plazas ni que sea vinculante mantener todos los puestos de trabajos pudiendo variar el personal asignado al presente Servicio.

2- A los efectos de selección entre 2 ó más candidatos, para establecer el orden de prelación de éstos, se estará a lo dispuesto en el artículo 10º (Cobertura de Vacantes) del presente Convenio y a lo establecido en el presente artículo.

3. La Empresa, con el único objeto de actualizar sus ficheros, podrá requerir a los trabajadores sus datos personales y familiares y demás circunstancias de utilidad al fin referido, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos por cualquier medio del que quede constancia.

4. En todo caso, la Empresa se compromete a velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

TÍTULO III.- DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Jornada de Trabajo.

1- La duración máxima de la jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, que se prestarán de lunes a domingo, con los descansos obligatorios que establece la ley, y que vienen reflejados en el Cuadrante de Libranzas que se adjunta como Anexo II al presente Convenio a modo de ejemplo.

2- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso diario retribuido y obligatorio de 30 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El disfrute del mismo se realizará, en fa medida de lo posible, en la mitad de la jornada laboral, y con autorización del superior jerárquico, todo ello a los únicos efectos de una mejor coordinación para la correcta prestación del servicio.

3- Los horarios de prestación de trabajo será según las necesidades del servicio y del cliente. No obstante, se llevarán a efecto de manera preferente, en los siguientes turnos:

a) Turno de Mañana: De 6:00 horas a 14:00 horas.

b) Tumo de Noche: De 22:00 horas a 6:00 horas.

Los horarios especificados pueden sufrir variación en función de las necesidades del servicio, debidamente

acreditadas y comunicadas a la Representación Legal de los Trabajadores, o por indicaciones del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

4- La Jornada Anual pactada será de 1.760 horas. Si se produce un exceso sobre la misma como consecuencia de la prestación de servicios en festivos voluntariamente trabajados, y por el disfrute de los días de asunto propios, ni unos ni otros, podrán ser computados a tal fin.

5- Se pactará con la Representación Legal de los Trabajadores las cuestiones referentes a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 13.- Distribución irregular de la jomada.

1- Se podrá aplicar una distribución irregular de la jornada en los siguientes días, y por las siguientes causas:

1. El día 5 de Enero (Cabalgata de Reyes): Se podrá realizar un posible adelanto del comienzo del servicio, para recoger los RSU de la zona de Las Palmas.

2. Del día 6 al día 9 de enero: Se podrá realizar una modificación horaria por incremento en la recogida de RSU.

3. En Febrero (el día de la Cabalgata de Carnavales): Se podrá realizar un posible adelanto del comienzo del servicio, para recoger los RSU de la zona de Las Palmas.

4. El día 24 de Junio (Fiesta de San Juan): Se podrá realizar un posible adelanto del comienzo del servicio, para recoger los RSU de la zona de Puerto -Canteras.

5. El día 24 de Diciembre (Navidad): Se adelanta el comienzo del servicio.

6. El día 31 de Diciembre (Año Nuevo): Se adelanta el comienzo del servicio.

7. Por averías o causas de fuerza mayor: Se podrá adelantar el comienzo del servicio para recoger los RSU de los sectores 2-3.

8. Si se produce alguna modificación del servicio a petición del cliente, deberá ser comunicado a la Plantilla con una semana de antelación, como mínimo.

2- En lo no contemplado en el presente artículo, será de aplicación lo establecido por la legislación vigente en ia materia.

Artículo 14.- Descansos.

1- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tiene derecho al disfrute de un descanso semanal efectivo de día y medio ininterrumpido, que tendrá carácter rotatorio.

2- El trabajador que por necesidad del servicio tuviera que trabajar en su tiempo de descanso, tendrá derecho a que ése día se le abone como si de un Festivo se tratara.

3- Si el tiempo de descanso del trabajador coincide con un festivo y tiene lugar el supuesto previsto en el apartado anterior, además de abonársele el día como si de un Festivo se tratara, el trabajador tendrá derecho a que se le dé otro día libre.

Artículo 15.- Festivos.

1- Tendrán tal consideración los así declarados por las distintas Administraciones Públicas, a todos los efectos, así como el 3 de noviembre como Fiesta Patronal.

2- Los festivos se realizarán, preferentemente, con el personal fijo de la Plantilla que voluntariamente desee trabajarlos.

3- El trabajador que, según el Cuadrante de Libranzas, tenga que prestar servicios en un día Festivo podrá optar entre:

a) Trabajarlo, con el percibo de las retribuciones que, por ello, le correspondan.

b) No trabajarlo, para lo cual deberá comunicarlo a la Empresa con una antelación de 15 (quince) días naturales, a los únicos efectos organizativos de la misma, con el percibo de las retribuciones que, por ello, le correspondan.

4- La jornada del día festivo voluntariamente trabajada no computará a los efectos de la jornada anual pactada en el presente Convenio, y se entiende retribuida por el Plus Festivo que figura en la Tabla Salarial, el salario base y la antigüedad.

Artículo 16.- Vacaciones.

1- El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas como si se hubiera realizado trabajo efectivo, de treinta y cinco (35) días naturales.

2- Las vacaciones se disfrutarán entre enero y diciembre de cada año. En el mes de septiembre del año anterior se creará una Comisión Mixta integrada por dos miembros de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores a fin de fijar el calendario de vacaciones. Una vez confeccionado el Cuadrante Provisional, se dará un período de quince (15) días naturales para que los trabajadores manifiesten por escrito sus solicitudes de modificación, que serán confirmadas o denegadas, en su caso, en otro período de tiempo Igual.

3- El calendario de vacaciones deberá publicarse en el tablón de anuncios con una anterioridad de 30 (treinta) días al período correspondiente al trabajador que salga en primer lugar.

4- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

5- El abono de la Bolsa de Vacaciones se hará efectivo en la nómina del mes anterior al del disfrute de las mismas.

6- La situación de I.T. sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al trabajador el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado éste a cuando esté de nuevo en situación de alta médica.

Artículo 17.- Licencias y Permisos.

1- Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de las licencias y permisos que se especifican en el apartado 3 del presente artículo, con derecho a retribución plena.

2- Para hacer uso de los mismos, deberán comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello fuera posible.

3- Los hechos causantes que pueden originar licencias y permisos son los siguientes:

A) 15 Días Por nupcias del trabajador.

B) 4 Días Por nacimiento o adopción de hijo/a.

C) 5 Días Por fallecimiento de cónyuge o asimilado, hijo, padres o hermanos.

D) 2 Días Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos.

E) 2 Días Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de parientes hasta el 22 grado de consanguinidad o afinidad.

F) 1 Día Por cambio de domicilio, siempre que se produzca en el mismo Municipio. Se incrementará en 1 día, en caso contrario.

G) 4 Días Por intervención quirúrgica de cónyuge o asimilado, hijo, y padre, cuando requiera de posterior hospitalización.

H) 3 Días Por intervención quirúrgica de cónyuge o asimilado, hijo, y padre, cuando no requiera de posterior hospitalización.

I) 2 Días Por enfermedad grave de parientes hasta el 25 grado de consanguinidad o afinidad.

J) Los trabajadores que cursen enseñanzas en Centros reglados, dispondrán de permiso el día del exámen.

K) Para asistencia a cursos profesionales o exámenes relacionados con la promoción en el trabajo, así como para la asistencia a congresos profesionales, el trabajador dispondrá de permisos por el tiempo de la realización de aquéllos, atendiendo a las necesidades del servicio y con la conformidad de la Empresa.

L) 4 Días Por Asuntos Propios.

4- En el caso que el trabajador tenga que desplazarse fuera de la isla por algunos de los motivos reseñados en los apartados B), C), D), G), H) e I), tendrá derecho a dos (2) días más de permiso.

5- En todos los casos y supuestos de licencias retribuidas previstas en el presente artículo, el trabajador para la obtención de éstas, deberá justificar y documentar, convenientemente, lo solicitado, con carácter previo al disfrute de las mismas, siempre que ello sea posible. En caso contrario, la justificación se llevará a efecto en el momento de su reincorporación al trabajo, a través de cualquier medio del que quede constancia.

6- Todos los permisos deberán ser disfrutados en el momento de producirse los hechos, no siendo acumulables ni anterior ni posteriormente.

7- La pareja de hecho es asimilada al matrimonio, a excepción del permiso por nupcias del trabajador que se regula en el presente artículo.

8- Los permisos retribuidos tendrán la consideración de día efectivamente trabajado.

9- En el supuesto de solicitud de Asuntos Propios, se podrá limitar su concesión si son solicitadas por un porcentaje de trabajadores mayor del 40 %, perteneciente al mismo servicio y turno de trabajo. En este caso, se concederán según el orden de presentación de la solicitud.

Artículo 18.- Permisos no retribuidos.

En caso de enfermedad grave del cónyuge o asimilado, hijos o padres, que se prolongue más allá del tiempo establecido en al artículo 17° (Licencias y Permisos), sí la presencia del trabajador es primordial para prestar sus cuidados, se concederá un permiso no retribuido con una duración máxima de diez (10) días, siempre que el trabajador acredite tal situación.

Artículo 19.- Excedencia Voluntaria.

1- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que cuenten con más de un (1) año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria, cuya duración podrá ser por un período de tiempo no inferior a tres (3) meses, ni superior a cinco (5) años.

2- La solicitud deberá formularse en escrito dirigido a la Empresa, que resolverá sobre la misma en un plazo máximo de quince (15) días naturales.

3- Al término de la excedencia, la reincorporación será automática, ocupando el trabajador el mismo puesto de trabajo que tenía antes de haber comenzado ésta. La pretensión de reingreso deberá ser comunicada por escrito dirigido a la Empresa, con una antelación mínima de treinta (30) días naturales, con carácter previo a la finalización de la excedencia.

4- Con independencia de lo referido en los apartados anteriores, el trabajador que lo desee podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha de finalización de la excedencia, solicitándolo por escrito quince (15) días naturales antes de la fecha de incorporación que pretenda hacer efectiva.

5- El trabajador tendrá derecho a prorrogar la excedencia solicitada, pero con el límite de 5 años. Para ello deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con un (1) mes de antelación a la fecha de finalización de la misma, renovación que será por sucesivas anualidades, hasta llegar al máximo de 5 años indicado.

6- Se podrá disfrutar de nuevas excedencias, después de cumplir un (1) año de servicio efectivo, a contar desde el final del disfrute de la última.

TÍTULO IV.- DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 20.- incrementos salariales.

1- El incremento salarial que se pacta para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2013, asciende al 0,5% sobre la Tabla Salarial del año 2012.

2- El incremento salarial para el resto de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se pactará de año en año.

3- A tal fin, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá, a estos efectos, en la primera quincena del mes de febrero de cada año en curso.

Artículo 21.- Conceptos Retributivos.

1- Los conceptos retributivos que componen el salario de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio son los que, seguidamente, se enumeran:

-.Salario Base -.Antigüedad.

-.Plus Convenio.

-.Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

-.Plus Incentivos.

-.Pagas Extraordinarias.

-.Bolsa de Vacaciones.

2- Los importes a percibir por cada uno de ellos son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa, todo ello sin perjuicio de lo que se pueda establecer al respecto en los artículos siguientes.

3- El Plus Incentivos y la Bolsa de Vacaciones se mantienen para las funciones que las vienen percibiendo según la Tabla Salarial Anexa.

Artículo 22.- Salario base.

El salario base, para el personal afectado a este Convenio, es el que se especifica para cada grupo y función, en la Tabla Salarial Anexa. El salario base se devengará por día natural, y también en el período de las vacaciones anuales.

Artículo 23.- Horas Extraordinarias.

1- Tienen la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, entendida como tal la que regula el artículo 12° (Jornada de Trabajo) dei presente Convenio.

2- Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{HORA EXTRA} = \frac{\text{Retribución Total Anual (Euros)}}{\text{1.760 (horas)}} \times 1{,}75$$

3- Aunque la actividad comprendida en el ámbito del presente Convenio sea un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, la práctica habitual de la Empresa será la de evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias,

4- En el turno de noche, dada la prohibición expresa de la realización de horas extraordinarias, la naturaleza de las funciones que realizan y el riesgo que supone ampliar este horario de trabajo, tanto para el trabajador como para terceros, la realización de las mismas será realizada, única y exclusivamente, para el retorno de las Unidades a las Instalaciones de la Empresa.

5- En ningún caso, en el citado turno de noche se hará uso de horas extraordinarias para la realización de funciones normales y habituales que forman parte de las tareas cotidianas, que no tengan el carácter de excepcional, ni resulten necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

6- En todo caso, la realización de horas extraordinarias ha de ser de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo en los supuestos previstos en el presente artículo y en el supuesto de distribución irregular de la jornada.

Artículo 24.- Antigüedad.

1- El complemento de antigüedad consistirá en tres (3) bienios del 5% y en sucesivos quinquenios del 7% del salario base de la función correspondiente que figura en la Tabla Salarial Anexa.

2- El importe de cada bienio o quinquenio, según el caso, se abonará desde el primer (12) día del mes siguiente al de su cumplimiento, y deberá venir reflejado en el recibo de salarios perteneciente al citado mes.

Artículo 25.- plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

1- Todo el personal sujeto al presente Convenio, percibirá este plus como complemento del puesto de trabajo.

2- Consistirá en un importe del 20% sobre el salario base. No obstante lo anterior, los trabajadores que realicen funciones consideradas tóxicas, penosas y/o peligrosas en un porcentaje no superior al 50% de la jornada a tiempo completo, percibirán un 10% del citado Plus.

3- Se devengará por efectivamente trabajado y en período de vacaciones.

4- No se percibirá en día Festivo.

5- No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto retributivo.

Artículo 26.- plus incentivos.

1- El presente Plus será percibido por la función que lo tiene reconocido en la Tabla Salarial Anexa, y en las cuantías de se detallan en ésta.

2- Se devengará por día efectivamente trabajado, y en el período de las vacaciones anuales.

3- No se percibirá en día Festivo.

4- No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto retributivo.

Artículo 27.- plus de Convenio.

1- Todo el personal sujeto al presente Convenio, percibirá este plus como complemento del puesto de trabajo.

2- Consistirá en el importe que se refleja en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio para cada una de las funciones.

3- Se devengará por día efectivamente trabajado, y en el período de las vacaciones anuales.

4- No se percibirá en día Festivo.

5- No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto retributivo.

Artículo 28.- Plus de Nocturnidad,

1- Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 21.00 horas y las 06.00 horas, percibirán el plus de nocturnidad.

2- Consistirá en un importe del 25% del salario base de su función.

3- Se devengará por día efectivamente trabajado, así como en el período de las vacaciones anuales.

4- No se percibirá en día Festivo.

5- No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto retributivo.

Artículo 29.- Bolsa de Vacaciones.

1-Todo el personal afectado al presente Convenio percibirá una Bolsa de Vacaciones, que la Empresa pondrá a su disposición en la nómina del mes anterior al del disfrute de éstas.

2- La cuantía será la equivalente al importe que figura en la Tabla Salarial Anexa.

3- No podrá ser absorbida ni compensada por ningún otro concepto retributivo.

Artículo 30.- pagas Extraordinarias.

1- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a cuatro (4) Pagas Extraordinarias denominadas: de Marzo, de Junio, de Septiembre, y de Navidad.

2- Todo ello vendrá condicionado a que el trabajador haya realizado la jornada máxima ordinaria de trabajo, reduciéndose, proporcionalmente en caso de ausencias injustificadas.

3- Fechas de abono: Son las siguientes:

Paga de Marzo:	15 de Marzo.
Paga de Junio:	15 de Junio.
Paga de Septiembre:	15 de Septiembre.
Paga de Navidad:	15 de Diciembre.

4- Fechas de devengo: Son las siguientes:

Paga de Marzo:	Del 01 de Abril al 31 de Marzo.
Paga de Junio:	Del 01 de Julio al 30 de Junio.
Paga de Septiembre:	Del 01 de Octubre al 30 de Septiembre.
Paga de Navidad:	Del 01 de Enero al 31 de Diciembre.

5- Su importe vendrá fijado en la Tabla Salarial Anexa, y estará compuesto por el salario base más la antigüedad.

Artículo 31.- Anticipos sobre el salario.

1- Los trabajadores y, con su autorización, sus Representantes Legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado, el pago de anticipos sobre las cantidades devengadas y no percibidas hasta ese momento, cuya cuantía no podrá será superior a seiscientos (600) euros.

2- Las solicitudes de anticipos se deberán presentar antes del día 5 del mes en curso.

3- Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos, si se considera que hay motivación suficiente.

TÍTULO V.- DE LAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 32.- Mejoras por Incapacidad Temporal.

1- En el supuesto de Incapacidad Temporal, con independencia de cuál sea la contingencia que la determine, e incluyendo los períodos de prórroga de la misma, en su caso, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo percibirán el 100% de todos sus emolumentos, como si estuvieran haciendo trabajo efectivo.

2- La Empresa vendrá obligada, en tanto la Seguridad Social no garantice el 100% del salario y demás complementos, a completar la diferencia hasta alcanzar el 100% de todas las retribuciones que correspondan.

3- La Empresa confeccionará la Nómina de los trabajadores de forma tal que éste perciba lo mismo que si hubiera estado realizando trabajo efectivo, y que cuando llegue el abono de las pagas extraordinarias y de los pagos mensuales, la nómina no sufra disminución alguna.

Artículo 33.- Póliza de Seguro de Accidente.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Empresa viene obligada a contratar una Póliza de Seguros por valor de treinta mil (30.000) euros por cada trabajador, para el caso de muerte o invalidez permanente debida a toda clase de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 34.- Bolsa de Estudios.

1- La Empresa constituirá un fondo suficiente para ayudas al estudio de los hijos de los trabajadores afectados a este Convenio, entendiéndose las ayudas por cada uno de los sujetos causantes.

2- Dichas ayudas ascenderán a las siguientes cuantías:

Infantil, primaria, y secundaria:	100,00 euros /año
Bachiller y Ciclos Formativos, medios o superiores:	110,00 euros /año
Universidad y educación especial	225,00 euros /año

3- Los trabajadores que no presten servidos durante los doce meses del año como consecuencia de! carácter temporal de su relación de trabajo, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

4- Para disfrutar de estas ayudas, será necesario solicitarlas antes del 15 de noviembre, aportando la documentación acreditativa de estar matriculado.

5- Las denominaciones referidas en el apartado 2 del presente artículo podrán ser modificadas por los Organismos Competentes.

6- No se tendrá derecho a la ayuda escolar en caso de que ésta haya sido percibida por el otro progenitor en el supuesto de que éste prestase servicios en la misma Empresa, con independencia del Servicio Público al que esté adscrito.

7- Si el beneficiario de !a ayuda escolar repite curso, sólo tendrá derecho al percibo del 50% del importe de la misma por una sola vez, a excepción de aquellos que perciban la ayuda de educación especial, que tendrá derecho a percibir la ayuda en su cuantía íntegra por 2ª vez.

Artículo 35.- premio a la Permanencia.

1- Se establecerá un premio para los trabajadores que cumplan 20 años de prestación de servicios en la Empresa, por el importe que se refleja en la Tabla siguiente:

Funciones	Cuantía (euros)
Titulado Medio	1.200,00
Encargado General Día	1.130,00
Encargado General Noche	1.130,00
Inspector Día	1.050,00
Inspector Noche	1.050,00
Capataz Día	1.050,00
Capataz Noche	1.050,00
Oficial 1ª de Taller	1.050,00
Oficial 2ª- de Taller	900,00
Conductor Oficial de lª Día	1.000,00
Conductor Oficial de lª Noche	1.000,00
Peón Especialista Día	900,00
Peón Especialista noche	900,00
Peón de Lavadero	900,00
Peón Día	800,00
Peón Noche	800,00

2- En el supuesto de que el trabajador cambie de Contrata, si ya ha percibido una retribución por el mismo concepto en la Contrata de origen, no podrá reclamarlo en la Contrata de destino, aunque cumpla los requisitos exigidos para ello.

TÍTULO VI.- DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.- Derechos Sindicales.

1- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular, en cómputo mensual o anual, las horas sindicales a disfrutar, pudiendo crear una Bolsa de Horas a utilizar por cualquier Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, de forma conjunta o individual.

2- Los Delegados que hayan contribuido a la creación de la citada Bolsa, deberán comunicar a la Empresa, de forma expresa, su conformidad para el uso indistinto de la misma por cualquiera de ellos.

3- Para hacer uso de éstas, se deberá preavisar a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo imposibilidad sobrevenida, debidamente comunicada y acreditada.

4- No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como representantes en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos en los que se vean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

5- En el caso de finalización o cese de la contrata, la Empresa entrante en este servicio se subrogará en todos los derechos de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, que seguirán ejerciendo como tales hasta las próximas elecciones de éstos.

6- Si por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical es designado por ésta para desempeñar un cargo de responsabilidad dentro del Sindicato con ámbito Insular, Provincial, Autonómico o Estatal, podrá disponer de las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, así como de los derechos que, en su caso, reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 en su artículo 9º.

7- A los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se les reconocerán las garantías que expresamente se recogen en el artículo 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

8- En lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical y demás normas de aplicación.

Artículo 37. - De la Sección Sindical.

1- En el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de sus respectivos Sindicatos.

b) Elegir a un Delegado Sindical, por y de entre sus miembros, que les represente, siempre que la Organización Sindical a la que pertenece, cumpla los siguientes requisitos:

1. que ostente la condición de más representativa a nivel autonómico, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, y

2. que haya obtenido más del 35 por 100 (35%) de los votos en la elección al Comité de Empresa.

c) Realizar cuantas otras atribuciones y competencias les atribuya la legislación aplicable.

2.- El Delegado Sindical tendrá las facultades que le otorga el artículo 10 de la LOLS, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para ello.

Artículo 38.- Competencias de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

1- Tendrán derecho a ser informados y consultados por el Empresario sobre cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores adscritos a su ámbito de Representación, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

2- Tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa.

b) Sobre la situación económica de la Empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del Empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3- También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4- Con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) A recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez (10) días siguientes a que tuvieran lugar.

e) Ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la Empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

f) Ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la Empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la misma. Igualmente tendrá derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

5- Igualmente, tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones a adoptar por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la Empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

6- La información se deberá facilitar por el Empresario, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los Representantes de los Trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

7- La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Empresa, y de tal manera que permita a los Representantes de los Trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el Empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el Empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

8- En todos los casos, los informes que se deban emitir deberán elaborarse en el plazo máximo de quince (15) días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

Artículo 39.- Funciones de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

1- Son las siguientes:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por la legislación aplicable.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

e) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

f) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones

2- Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por los Representantes de los Trabajadores, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea estará presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de personas ajenas que asistan a la misma.

3- Los Delegados de Personal, o el Presidente del Comité de Empresa, en su caso, comunicarán a la Empresa la convocatoria de la misma y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios de la actividad normal de la Empresa.

Artículo 40.- Cuota Sindical.

1- La Empresa descontará a los trabajadores afiliados a una Central Sindical o Sindicato la correspondiente cuota mensual.

2- Para ello, cada trabajador deberá remitir al Departamento de Personal la debida autorización, en la que hará constar la cuantía de la misma y el número de cuenta corriente y entidad bancaria en la que la Empresa deberá efectuar el ingreso, que tendrá carácter mensual.

3- La Empresa facilitará mensualmente a las Centrales Sindicales con afiliación una relación nominal de los ingresos efectuados por este concepto.

4- Quedan exceptuadas de los descuentos de las cuotas sindicales las Pagas Extraordinarias.

TÍTULO VII.- DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Clasificación de Faltas.

1- La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo.

2- Éstas se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 42.- Faltas Leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida al trabajo, injustificados y que no lleguen a seis (6) en un mes.

b) Ausentarse del trabajo sin una causa que lo justifique, ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.

c) El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.

d) No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.

e) No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

f) Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen, o de ella se derive, perjuicio a los intereses de la Empresa.

g) Faltar al trabajo un (1) día sin causa justificada.

h) Retrasar sin justificación la entrega de los partes de baja, alta y confirmación en los casos de Incapacidad Temporal más de 72 horas.

Artículo 43.- Faltas Graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos (2) días en un período de un (1) mes.

b) La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause, o de ella se derive, perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

c) Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, no autorizados e injustificados, que excedan de cinco (5) en un (1) mes; o que se reiteren en un período de tres (3) meses superando su número el de ocho (8), previa advertencia por escrito al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un (1) trimestre.

d) Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

e) No poseer el Permiso de Conducir durante el servicio.

f) No comunicar a la Empresa hechos presenciados, o conocidos, que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma.

g) La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.

h) Utilización inapropiada de las emisoras de la Empresa.

i) Almacenar residuos en los vehículos sin llevarlos directamente al vertedero, salvo imposibilidad por causa no imputable al trabajador como consecuencia de la prestación del servicio.

j) La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes,

k) Llevar a cabo modificaciones en el itinerario marcado por un superior sin consultar previamente las mismas, salvo que éstas se realicen por necesidades del servicio.

l) Disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo,

m) La reincidencia o reiteración de falta leve, dentro de un período de tres (3) meses, cuando haya mediado sanción por escrito,

n) Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida,

o) No hacer uso, producir daños y/o extravíos en los cascos por conducta negligente

p) No hacer uso, producir daños y/o extravíos por negligencia de los EPIS entregados,

q) La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico,

r) Alegar motivos falsos para obtener licencias.

s) Fumar en lugares peligrosos o inflamables, si por el mismo motivo ha sido objeto de amonestación por escrito.

t) No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o no cumplimentar la misma.

Artículo 44.- Faltas Muy Graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso deconfianza en el desempeño del trabajo.

b) El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas,

c) La condena en sentencia judicial firme 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 (6) años.

d) La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

e) El quebranto o violación de secretos de obligada reserva, así declarados expresamente por la Empresa y siempre que, de esta calificación, se tenga conocimiento.

f) La embriaguez ocasional o toxicomanía durante la jornada laboral.

g) La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

h) El abuso de autoridad por parte de los superiores.

i) El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

j) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) Las ofensas verbales o físicas al Empresario, personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos, y al público en general, así como todas las realizadas en horario laboral.

m) Cualquier clase de manifestación verbal o conductual que implique acoso, mobbing u hostigamiento.

n) El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad,

o) La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce (12) meses, siempre que haya mediado sanción por escrito,

p) Falsear los partes de trabajo.

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

Artículo 45º- Régimen de sanciones.

1- Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que se especifican en el presente Convenio.

De toda sanción, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos. En los supuestos de falta grave y/o muy grave, se deberá dar traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

2- No obstante lo establecido en el presente capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación.

Artículo 46.- Sanciones Máximas.

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

a) Por faltas leves:

1- Amonestación, que será siempre por escrito.

2- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

b) Por faltas graves:

1- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte (20) días.

2- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos (2) años, para pasar a Niveles superiores.

c) Por faltas muy graves:

1- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis (6) meses.

2- Inhabilitación temporal por plazo de hasta tres (3) años, para pasar a Niveles superiores.

3- Despido.

Artículo 47.- prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días, y las muy graves a los sesenta (60), a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

TÍTULO VIII.- DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 48.- Prevención de Riesgos Laborales.

1- En cumplimiento con el deber de protección, el Empresario deberá garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio.

2- El Empresario está obligado a realizar una evaluación inicial de los riesgos existentes en sus procesos e instalaciones, y realizar periódicas revisiones.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud.

1- El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, se constituirá en todas las Empresas o Centros de Trabajo.

2- El citado Comité estará formado por el/los Delegado/s de Prevención, de una parte, y por el Empresario

y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención existentes, y con las garantías que la Ley les atribuye.

3- El Comité se reunirá trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Si convocada una de las partes la reunión no pudiera celebrase por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco (5) primeros días hábiles siguientes. Y si se produjera nuevamente alguna incomparecencia, ésta se podrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

4- El Comité podrá reclamar, si así lo considera necesario, informes técnicos exteriores, pudiendo el personal técnico acceder al Centro de Trabajo para poder valorar los puestos o instalaciones del mismo.

5- El Comité deberá emitir informes trimestrales, que entregarán a la Empresa, a las Secciones Sindicales, al Comité de Empresa y a los Sindicatos representados en el mismo.

6- Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y todas las que se le pueda reconocer por futuras disposiciones.

Artículo 50.- Vigilancia de la Salud Laboral.

1- La Empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud, en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio Colectivo.

2- A tal fin, se realizarán reconocimientos médicos y pruebas analíticas, con frecuencia mínima de una vez al año, salvo circunstancias sobrevenidas que indiquen la necesidad de una frecuencia menor,

3- Dichos reconocimientos, incluirán, como contenido en mínimo, las siguientes cuestiones:

* Analítica de sangre y orina, tipo estándar, con el perfil analítico de la Empresa.

* Pruebas analíticas especiales derivadas del puesto de trabajo, en caso de que el Servicio Médico de Empresa lo estime conveniente.

* Electrocardiograma, en los siguientes supuestos:

Todos los trabajadores mayores de cuarenta y cinco (45) años.

Todos los conductores, independientemente de su edad.

Todos los trabajadores menores de cuarenta y cinco (45) años, en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.

* Vacuna de la Hepatitis B y Antitetánica.

* Medición de la presión arterial y pulsaciones.

* Pruebas visuales y audiométricas,

* Alteraciones musculo-esqueléticas en atención al puesto de trabajo, detectadas si existieran, siempre, mediante la exploración médica general.

4- Para la realización de las citadas pruebas, el trabajador debe prestar su expreso consentimiento.

5- Los trabajadores del turno de la noche dispondrán de una jornada libre la noche anterior a la realización de dichas pruebas médicas. Los trabajadores del turno de la mañana dispondrán del tiempo necesario para la realización de las mismas, dentro de su jornada laboral.

6- En ambos casos, los trabajadores que no se realicen el reconocimiento médico y hayan disfrutado del permiso aquí contemplado, deberán recuperarlo y prestar servicios en el día señalado por la Empresa.

7- El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador, y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de Empresa.

Artículo 51.- Riesgos Psicosociales.

1- Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el firme compromiso de velar porque exista en el seno de la Empresa un ambiente laboral exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral.

2- A tal efecto, y para evitar los efectos psicopatológicos derivados del trabajo, en general, y del trabajo nocturno, en particular, a los 6 meses de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará un estudio del medioambiente laboral.

3- El referido estudio precisará de revisiones bianuales, salvo que se precisara otra periodicidad inferior.

4- Para la realización del mismo, se contará con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 52.- Formación en materia Preventiva.

1- Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio que la formación en materia de Prevención, en los términos que se regulan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la Empresa como complemento a la cualificación profesional de los trabajadores que en ella prestan sus servicios y al objeto de favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de la misma.

2- Para ello, la Empresa facilitará la formación y participación de los trabajadores en materia preventiva

3- A tal efecto, las horas que los trabajadores inviertan en cursos de formación en materia preventiva impuestos obligatoriamente por la empresa, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

4- Igualmente, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su caso.

Artículo 53.- Prevención Específica.

Se tomarán las medidas de protección más eficaces, dando preferencia a las medidas de protección colectiva que a las personales.

Artículo 54.- Normativa adicional.

En cuantas materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo y que afecten a la Protección y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones reglamentarias de desarrollo, y las demás normas concordantes.

TÍTULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES DE GENERAL APLICACIÓN

Artículo 55.- Permiso de conducir.

1- Los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan responsabilidades en el manejo de maquinaria propiedad de la Empresa, vendrán obligados a comunicar a ésta cualquier incidencia sobre su carné de conducir siempre y cuando ello imposibilite el uso del mismo.

2- A tal efecto, se deberá hacer entregar de una copia del citado permiso de conducir en el mes de enero del año en curso, acto que se realizará en las instalaciones de la Empresa y por cualquier medio del que quede constancia. En caso de no realizar la oportuna entrega sin causa justificada, el trabajador podrá ser retirado del servicio con la consiguiente pérdida de las retribuciones correspondientes al tiempo en que persista dicha situación.

3- En el supuesto de que a un conductor le fuese retirada por primera (1ª) vez la licencia de conducir mientras realiza funciones con un vehículo propiedad de la Empresa y por causa no imputable al trabajador, ésta le asignará otro puesto de trabajo en el seno de la misma, conservando sus retribuciones económicas durante todo el tiempo que permanezca sancionado, y con la posibilidad de que los primeros treinta y cinco (35) días de privación del permiso de conducir se apliquen al período de vacaciones o al tiempo proporcional de las mismas, aún cuando el trabajador tenga asignado un período vacacional distinto en la lista definitiva de vacaciones.

4- En este caso, la realización de funciones que impliquen el desempeño de otras funciones, inferior o superior,

no conlleva que la plaza sea consolidable, y el trabajador afectado por esta situación volverá a sus funciones y grupo de origen una vez recuperado el permiso de conducir.

5- El trabajador que se encuentre en la circunstancia descrita en el presente artículo puede también optar por solicitar una excedencia por el tiempo en que dure la misma. Una vez terminada, el trabajador afectado por la medida volverá a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de producirse el hecho que se regula en el presente artículo.

Artículo 56.- Ropa de Trabajo.

1- Es deber y responsabilidad de la Empresa tener debidamente uniformado al personal.

2- Lo referente a la uniformidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, deberá ser acordado entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

3- La uniformidad para el personal indefinido es la que se especifica en la tabla siguiente:

Funciones	Frecuencia	Prenda	Unidades	Observaciones
Conductor	Anual	Pantalón	2	
		Camisas	2	
		Camisetas Interior	3	
		Botas	1	
	Trianual	Polar	1	
		Chaqueta	1	
		Chubasquero	1	
	Bimensual	Guantes	1	
Peón Especialista	Anual	Pantalón	2	
		Camisas	2	
		Camisetas Interior	3	
		Botas	2	
	Bianual	Polar	1	
		Chaqueta	1	
		Chubasquero	1	
	Mensual	Guantes	1	
		Guantes de Agua		De diciembre a Febrero
Peón	Anual	Pantalón	3	
		Camisas	3	
		Camisetas Interior	3	
		Botas	3	
	Bianual	Polar	1	
		Chaqueta	1	
		Chubasquero	1	
	Mensual	Guantes	1	
		Guantes de Agua	1	De diciembre a Febrero
Oficial 1ª y 2ª de taller	Anual	Petos	4	
		Camisas	4	
		Botas o Zapatos	2	
		Chamarra	1	
		Polar	1	
Inspector	Anual	Pantalón	2	
		Camisas	2	
		Camisetas Interior	3	
		Botas o zapatos	1	
	Trianual	Polar	1	
		Chamarra	1	
		Chubasquero	1	

4.- La uniformidad para el personal eventual es la que se especifica en la tabla siguiente:

Funciones	Frecuencia	Prenda	Unidades	Observaciones
Peón	Semestral	Pantalón	2	
		Camisas	2	
		Camisetas Interior	2	
		Botas	1	Y cuando la precise
	Anual	Polar	1	En Invierno
		Chubasquero	1	
	Mensual	Guantes	1	
		Guantes de Agua	1	De diciembre a Febrero

No obstante lo anterior, se pondrá a su disposición la uniformidad completa al personal eventual que preste servicios un año completo.

5- La entrega de las prendas citadas se realizará en las propias Instalaciones de la Empresa.

6- En caso de deterioro de las prendas por la realización de la actividad normal del trabajo, la Empresa se compromete a sustituirlas por otras de similar calidad, siempre que las prendas deterioradas sean devueltas a la Empresa.

7- Todas las prendas que lo precisen, deberán ser de alta visibilidad y estar debidamente homologadas.

8- El trabajador se compromete a utilizar debidamente el vestuario entregado.

9- Las prendas a suministrar al personal serán de los modelos y marcas siguientes, o similares:

- Chaqueta Conductor e Inspector: ISSA LINE PILOT A.V. ARTÍCULO 04715.
- Botas o Zapatos Conductor, Mecánicos e Inspector: MODELO PAREDES HELIO.
- Guantes Conductor: MODELO TOMA BODERO 160 IG.
- Botas Peón y Peón Especialista: MODELO PANTER SILEX PLUS/ S2.
- Polar: MARCA VELILLA SERIE 183.

TÍTULO X.- OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 57.- Garantías Sociales.

En materia de garantías sociales, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a seguir las directrices que en materia de igualdad establecen las normas vigentes, y más en concreto:

a) No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

b) Se equipararán los matrimonios con las parejas de hecho o convivientes. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho, en su caso, o documento donde se justifique la convivencia de la pareja.

c) Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajadores.

Artículo 58.- Derecho Supletorio.

En lo no regulado expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación supletoria y complementaria:

* el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

* el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y

* las demás normas de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 59.- Género Neutro.

En el texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el género masculino como genérico para englobar a los dos géneros existentes, para una mejor comprensión del mismo, sin que ello suponga discriminación lingüística ni de ninguna otra clase.

TABLA SALARIAL 1/1/2013 - 31/12/2013

SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. MEDIANTE C.L. Y C.T. - EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

GRUPOS PROFESIONALES	S.Base x día	TPPxdía	Noct.xdía	Conv.xdía	Incen.xdía	P. Extra. X4	B.Vacac. X1	P. Festivo
1.-Técnicos.								
Titulado Grado M.	62,13	12,43	-	3,97	2,74	896,65	-	197,11
2.- Mandos Intermedios.								
Encargado General Día	45,34	9,07	-	2,60	4,56	1.049,62	946,58	175,54
Encargado General Noche	45,34	9,07	11,33	2,60	4,56	1.049,62	946,58	197,94
Inspector Día	34,56	6,91	-	5,73	3,74	972,29	946,58	146,69
Inspector Noche	34,56	6,91	8,64	4,72	3,74	972,29	946,58	162,91
Capataz Día	35,27	7,06	-	5,99	3,90	1.058,66	560,22	150,42
Capataz- Noche	35,27	7,06	8,82	5,99	3,90	1.058,66	560,22	167,86
3.- Administrativos.								
Auxiliar	23,55	-	-	7,50	-	735,00	422,00	
4.- Oficiales de Taller.								
Oficial 1ª Taller	30,93	6,19	7,74	4,15	-	961,70	501,75	139,19
Oficial 2ª Taller	30,10	6,02	7,53	3,48	-	836,22	418,12	131,23
5.- Operarios.								
Conductor Día	30,54	6,10	-	3,56	-	919,87	459,85	120,16
Conductor Noche	30,54	6,10	7,62	3,55	-	919,87	459,85	135,27
Peón Especialista Día	26,63	5,33	-	3,36	-	801,77	429,54	105,52
Peón Especialíst Noche	26,63	5,33	6,64	3,36	-	801,77	429,54	118,71
Peón de Lavadero	26,63	5,33	-	3,36	-	801,77	429,54	105,52
Peón Día	23,66	4,73	-	3,28	-	711,69	414,41	94,57
Péon Noche	23,66	4,73	5,92	3,28	-	711,69	414,41	106,25

1.292-D

TABLA SALARIAL 1/1/2013 - 31/12/2013

SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. MEDIANTE C.L. Y C.T. - EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

GRUPOS PROFESIONALES	S.Base x día	TPP x día	Noct . x día	Conv.x día	Incen. x día	P.Extra. X 4	B.Vacac. X 1	P. Festivo
1.- Técnicos.								
Titulado Grado M.	62,13	12,43	-	3,97	2,74	896,65	-	197,11
2.- Mandos Intermedios.								
Encargado General Día	45,34	9,07	-	2,60	4,56	1.049,62	946,58	175,54
Encargado General Noche	45,34	9,07	11,33	2,60	4,56	1.049,62	946,58	197,94
Inspector Día	34,56	6,91	-	5,73	3,74	972,29	946,58	146,69
Inspector Noche	34,56	6,91	8,64	4,72	3,74	972,29	946,58	162,91
Capataz Día	35,27	7,06	-	5,99	3,90	1.058,66	560,22	150,42
Capataz Noche	35,27	7,06	8,82	5,99	3,90	1.058,66	560,22	167,86
3.- Administrativos.								
Auxiliar	23,55	-	-	7,50	-	735,00	422,00	-
4.- Oficiales de Taller.								
Oficial 1ª Taller	30,93	6,19	7,74	4,15	-	961,70	501,75	139,19
Oficial 2ª Taller	30,10	6,02	7,53	3,48	-	836,22	418,12	131,23
5.- Operarios.								
Conductor Día	30,54	6,10	-	3,56	-	919,87	459,85	120,16
Conductor Noche	30,54	6,10	7,62	3,56	-	919,87	459,85	135,27
Peón Especialista Día	26,63	5,33	-	3,36	-	801,77	429,54	105,52
Peón Especialista Noche	26,63	5,33	6,64	3,36	-	801,77	429,54	118,71
Peón de Lavadero	26,63	5,33	-	3,36	-	801,77	429,54	105,52
Peón Día	23,66	4,73	-	3,28	-	711,69	414,41	94,57
Péon Noche	23,66	4,73	5,92	3,28	-	711,69	414,41	106,25