

IV. Las prendas de trabajo pertenecen al IRAM. Los empleados serán responsables en caso de pérdida. Las prendas de trabajo deberán devolverse a IRAM cuando un empleado se marche del Instituto.

V. Las prendas de trabajo sólo deberían llevarse durante las actividades laborales.

VI. Se recomienda tener cuidado con estas prendas de trabajo. IRAM se encargará de la limpieza y de la conservación.

NUMERO 9.119

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 4 de diciembre de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Limpieza Costa Tropical SAU, (LIMDECO)

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LIMPIEZA COSTA TROPICAL SAU, (LIMDECO), (con código de convenio nº 18001632011999), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 27 de mayo de 2015 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES

PRINCIPIOS BASICOS DEL PRESENTE CONVENIO.

1. El presente acuerdo deberá ser aprobado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Motril, constituido en Junta General de Accionistas de LIMDECO S.A.

2. La deuda que tiene contraída LIMDECO con la Tesorería General de la Seguridad Social, así como con la Agencia Tributaria, será asumida por el Excmo. Ayuntamiento de Motril, o bien solicitada su aplazamiento y fraccionamiento por la propia empresa, pero siendo avalada por el Excmo. Ayuntamiento.

3. Si hubiesen nuevas medidas de ajuste por otras administraciones, de carácter económico o estructural, no serán acumulables a las establecidas en el presente acuerdo.

4. Compromiso de negociación de los conceptos salariales pactados fuera de convenio colectivo, para su regulación y plasmación dentro del mismo con la representación legal de los trabajadores.

5. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de la firma del mismo o de su publicación en el B.O.P. La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2020, o hasta que concluya el periodo de aplazamiento de la deuda con Seguridad Social y Hacienda si este fuese superior.

6. Las mejoras sociales incluidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa quedaran en suspenso durante la duración del Plan de Saneamiento del Ayuntamiento de Motril. En caso de subrogación, quedarán automáticamente restituidos todos los derechos suspendidos temporalmente.

7. En aquellas reuniones del Consejo de Administración donde se debatan cuestiones de personal, asistirán con voz pero sin voto un representante del Comité de Empresa.

8. Se elaborara un Plan de Inversiones de la Flota a partir del 1 de enero de 2016.

9. En caso de subrogación, se mantendrán las condiciones de subrogación establecidas en el presente Convenio Colectivo, y así constara en el Pliego de Condiciones del Procedimiento de Licitación. Debiéndose acoger la empresa adjudicataria a la tabla salarial recogida en el Anexo III del presente Convenio Colectivo de Empresa. La subrogación del servicio tendrá como consecuencia automática, la reposición de todos los derechos que hayan quedado suspendidos temporalmente.

10. Se amortizaran todas las plazas por jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente durante la duración del Plan de Equilibrio Presupuestario (2014-2015). A partir del 1 de enero de 2016, la cobertura de dichas vacante, dependerá del plan de inversiones en vehículos, renovación de la flota, reorganización del servicio.... En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

11. La Empresa se reserva el derecho a interponer las acciones judiciales oportunas en aras de hacer valer el acuerdo suscrito ante el SERCLA en diciembre de 2012 entre Empresa y Parte Social. De igual forma la parte social se reserva el derecho a ejercer acciones judiciales en defensa de los derechos de los trabajadores. Ambas partes acuerdan que de resolverse de forma favorable para la empresa el conflicto planteado ante la justicia, el año 2013, computara a efectos de cálculo de las indemnizaciones por regulación de empleo y/o subrogación. (Ver anexo II)

12. Las remisiones a las condiciones del Ayuntamiento de Motril en sustitución del texto recogido en el

presente acuerdo, o las leyes que rigen las condiciones laborales de los trabajadores públicos (Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad), poseen un carácter temporal condicionado a la conservación del carácter público de la mercantil. En el supuesto hipotético de una subrogación, deberán desaparecer estas referencias, quedando restituído el texto recogido en el presente acuerdo.

ANEXOS TABLAS SALARIALES:

Anexo I: Las actuales tablas salariales de empresa se aplicaran durante los años 2014 y 2015, aplicándosele a las mismas los incrementos recogidos en los PGE. A partir del 2016, se realizara un incremento lineal de 100.000 euros anuales que se repartirán entre toda la plantilla hasta el 2020, ambos inclusive, mas el incremento proveniente de los PGE. La subida lineal de 100.000 euros se aplicara sobre el Plus de Convenio. El incremento proveniente de los PGE, se calculara sobre el bruto anual (salario base y plus de convenio) de toda la plantilla y el resultante, será distribuido de forma lineal entre toda la plantilla.

Anexo II: Se confeccionarán tomando como base la tabla salarial del Convenio Provincial del Sector del 2004, actualizadas y adaptadas a las de empresa tomando como referencia el IPC+0,9% (2004-2008) y los PGE (2009-2014 y sucesivos). Esta tabla se utilizara a efectos de determinar la indemnización por despido que se computara por la diferencia entre el contenido de esta tabla menos la del anexo I, computadas desde el 1 de enero de 2014 hasta que se produzca el despido.

Anexo III: Se confeccionarán tomando como base la tabla salarial del Convenio Provincial del Sector del 2004, actualizadas y adaptadas a las de la empresa tomando como referencia el IPC+0,9% (2004-2014 y sucesivos). Esta tabla se utilizara a efectos de determinar la indemnización por subrogación que se computara por la diferencia entre el contenido de esta tabla menos la del anexo I, computadas desde el 1 de enero de 2014 hasta que se produzca la subrogación.

INDEMNIZACIONES:

Despido: Una indemnización de 60 días de salario en el ámbito temporal que establece la Ley, que le será satisfecha por la propia empresa. A efectos de cálculo se tendrá en cuenta las percepciones brutas recogidas en la tabla salarial del año en curso recogidas en el anexo II.

Regulación individual, colectiva, temporal o extintiva: Los trabajadores de LIMDECO sumaran a la indemnización por despido, otra fruto de la diferencia entre la tabla salarial recogidas en el anexo II y las aplicadas según anexo I. Esta diferencia será acumulable anualmente hasta que ambas tablas coincidan. Dicha indemnización será abonada al trabajador en una única mensualidad, por la empresa.

Indemnización por Subrogación: Los trabajadores de LIMDECO, recibirán la cantidad neta tras las deducciones legales oportunas, resultante fruto de la diferencia entre la tabla salarial recogida en el anexo III y las aplicadas recogidas en el anexo I. Esta diferencia sala-

rial anual se acumulara año tras año mientras no coincidan. Dicha indemnización será satisfecha al trabajador por la empresa y así deberá constar en el Pliego de Licitación del Servicio.

Disolución: Si el Ayuntamiento, se viese obligado a la disolución de la empresa rescatando el servicio, no habrá indemnizaciones por regulación individual o colectiva (anexo II), ni por subrogación (anexo III).

Si dentro de los 5 años siguientes al rescate, el Ayuntamiento concesionara el servicio, la empresa adjudicataria vendrá obligada al pago de las indemnizaciones por subrogación, despido o por regulación de empleo. Así se hará constar en el Pliego de Licitación del Concurso del Servicio.

Artículo 1.- Partes signatarias.

El presente texto del Convenio es firmado por la Comisión Negociadora compuesta por el Comité de Empresa, los Delegados Sindicales debidamente constituidos y la Empresa.

Artículo 2.- Concurrencia de Convenios.

La regulación de las condiciones establecidas en el Convenio de Empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto del Convenio Sectorial Estatal, autonómico o de ámbito inferior, en virtud de la legislación vigente, siempre que este Convenio Colectivo este en vigor.

Artículo 3.- Ambito Funcional.

El presente Convenio obliga a la Empresa y a la totalidad del personal comprendido en sus ámbitos funcional, personal y territorial, teniendo naturaleza normativa conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores, dada la representatividad y legitimación de los firmantes.

Se excluye al personal de alta dirección, de libre designación por la Empresa que se rige por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa que le resulte de aplicación.

Artículo 4.- Ambito temporal, denuncia, prórroga, carácter normativo, carácter permanente, incremento salarial y garantía de salario mínimo.

a. Ambito temporal: El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de la firma del mismo o de su publicación en el B.O.P. La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2020, o hasta que concluya el periodo de aplazamiento de la deuda con Seguridad Social y Hacienda si este fuese superior.

b. Denuncia y prorroga: La denuncia del convenio se podrá hacer 2 meses antes de su vencimiento. La misma se efectuara por escrito ante la Delegación de Trabajo. De no mediar denuncia del Convenio, de cualquiera de sus prorrogas, o mientras exista deuda con los acreedores (Seguridad Social y Hacienda), se producirá automáticamente la prorroga el Convenio como acuerdo de mínimos. Esta será por periodos de un año. En caso de prórroga, el presente Convenio quedara prorrogado en todo su articulado salvo las tablas salariales que se deberán negociar los incrementos salariales. Estableciéndose como subida mínima la recogida en PGE para las empresas públicas.

c. Carácter normativo: El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia normativa hasta tanto no sea negociado y formado un nuevo Convenio Colectivo.

tivo, quedando de este modo cubierto el período de transición entre ambos.

d. **Carácter permanente:** Tendrá carácter permanente todos los artículos del Convenio excepto cuando sean sustituidos por mutuo acuerdo de las partes negociadoras en la elaboración de otro convenio, sin que en ningún caso, puedan suprimirse o modificarse por laudo o arbitraje al que no se hayan sometido ambas partes.

e. **Incremento salarial:** Se establece para los años 2014 y 2015 un incremento salarial igual al establecido por los PGE para las mercantiles públicas. A partir del 1 de enero de 2016, se aplicaran las tablas salariales recogidas en el anexo I. Los incrementos salariales recogidos en el anexo I, se distribuirán de forma lineal entre toda la plantilla.

f. **Cláusula de revisión salarial:** Se fijara como revisión mínima la contemplada en PGE calculada sobre la masa salarial que en cada momento marque la normativa, y distribuida de forma lineal, sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Convenio respetando la proporcionalidad entre estos conceptos, y garantizándose la aplicación de las tablas salariales contempladas en el anexo I.

g. **Garantía de salario mínimo:** Si la Empresa decidiese atenerse al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de inaplicar las tablas salariales del Convenio Provincial del Sector (CPS), se garantiza siempre y como mínimo, que se deberá aplicar la tabla salarial de empresa para el año 2020 pactada entre partes y recogida en el anexo I, actualizadas según PGE, no pudiéndose aplicar otras por debajo de ellas.

Esta condición, se deberá hacer pública en el pliego de licitación de un hipotético proceso de subrogación del servicio.

h. **Nuevas medidas de ajuste:** Si hubiese nuevas medidas de ajuste por otras administraciones, de carácter económico o estructural, no serán acumulables a las establecidas en el presente acuerdo.

Artículo 5.- Consideraciones más beneficiosas.

Cualquier acuerdo que a título individual o colectivo tengan establecidos empresa y trabajador, tendrá que ser negociado con los representantes legales de los trabajadores a modo de valoración del puesto. El montante económico total no podrá ser incrementado.

La negociación de estos acuerdos deberá estar finalizada antes de tres meses desde la firma del presente acuerdo.

Condiciones más beneficiosas del Excmo. Ayuntamiento de Motril: Así mismo, se garantiza la regulación en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente acuerdo, de aquellas condiciones más beneficiosas que en materia de cómputo anual de horas, y mejoras sociales tengan los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Motril, para incluirlas en el presente acuerdo.

Será una Comisión Reducida Negociadora del Convenio el Órgano encargado del desarrollo de lo estipulado anteriormente.

Artículo 6.- Comisión Mixta.

1. Se creará una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

2. Esta Comisión estará compuesta por un miembro de cada Sección Sindical presente en la negociación del Convenio y el mismo número de representantes por parte de la Empresa, pudiendo ser sustituido el miembro de cualquier parte por otro de la misma por cualquier motivo. Se garantizará la presencia de todos y cada uno de los sindicatos presentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. La Comisión contará con un secretario, nombrado alternativamente por los representantes de los trabajadores y Empresa para cada reunión. Será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento, salvo los suplentes.

3. La Empresa y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en la reunión por un asesor/a, cada uno de ellos.

4. Corresponde específicamente a la Comisión las siguientes funciones:

a. Interpretación de la totalidad del texto articulado del Convenio.

b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c. Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros.

d. Proponer la subsanación de posibles errores de clasificación profesional y cálculo de las tablas de retribuciones.

e. Cualquier otra que le sea asignada expresamente en este Convenio.

f. Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario.

g. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

5. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes y se recogerán en actas, dichas actas deben ser leídas, aprobadas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de esta Comisión Mixta. Serán expuestas para público conocimiento en los tablones de anuncios de la Empresa. Estos acuerdos vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente Convenio, al cual se anejarán.

6. La Comisión se reunirá siempre y cuando lo soliciten cualquiera de los Sindicatos presentes o la empresa. Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones que se convocarán por el secretario con una antelación mínima de 48 horas, con fijación del orden del día. En aquellos temas que se planteen en la Comisión Mixta que requieran respuesta por la Empresa, deberán tener contestación en plazo de diez días laborables, a contar desde la celebración de dicha reunión. El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos se entiendan necesarios para mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella. El acta se redactará, se someterá a aprobación y se firmará al término de dicha reunión.

Para los casos de inaplicación del Convenio, finalizado el período de negociación sin acuerdo de las partes, la cuestión será sometida al conocimiento y resolución de la Comisión Mixta. Si en el seno de ésta tampoco se alcanzara el acuerdo, se recurrirá a los Servicios Extrajudiciales de Conflictos Laborales.

CAPITULO II.- REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7.- Periodo de prueba.

Según normativa vigente de aplicación.

Artículo 8.- Garantías de las condiciones laborales y Promoción Interna.

a. Cuando un trabajador/a sea despedido sin causa justificada y en el Juzgado Social se declare el despido improcedente o nulo, la Empresa tendrá la obligación de readmitir al trabajador/a con todos sus derechos y retribuciones que estuviera percibiendo desde el momento del despido. En todo caso será opción del trabajador/a acogerse a esta readmisión o a percibir las indemnizaciones que marque la ley.

b. La Empresa entregará al Comité de Empresa, junto a la copia básica del contrato, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciada por la Tesorería de la Seguridad Social. Si el trabajador/a causare baja en la Empresa, sea cual fuera el motivo, (excepto que hubiere un cambio de titularidad), ésta queda obligada a darle, junto a una fotocopia del parte de baja diligenciado por la Tesorería de la Seguridad Social, un certificado de la Empresa en que se haga constar los días por el cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ocho días siguientes a la fecha de la baja. En este caso, dicho certificado deberá solicitarlo el trabajador/a.

La Empresa entregará también una fotocopia de los TC'2 de los últimos seis meses, debidamente sellada por el Banco o la Tesorería de la Seguridad Social, en el momento de extender el antedicho certificado, siempre que el mes en el que se ha dado de baja haya vencido.

c. Mantenimiento de los trabajadores adheridos a la contrata: Todos los trabajadores acogidos a este convenio no podrán ser trasladados fuera de la comarca natural de Motril salvo mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa con independencia de las nuevas contratas que esta pueda tener con otros Ayuntamientos o empresas.

Promoción Interna: La Empresa facilitará la promoción interna. Cuando esta necesite cubrir un puesto fijo, estará obligada a convocarla a concurso según los procedimientos que en cada caso apruebe el Consejo de Administración. Los trabajadores fijos, participarán para acceder a las categorías superiores. En esta convocatoria se valorarán entre otros los méritos en razón de tiempo de servicio en la Empresa. La Empresa, antes de elevar la propuesta al Consejo de Administración, recabará del Comité de Empresa sus opiniones respecto de la convocatoria e intentará consensuarla.

Artículo 9.- Garantía de la estabilidad en la relación de trabajo.

1. Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, la dimensión de la plantilla fija será según los servicios permanentes que desempeñe la empresa. Los nuevos servicios con carácter permanente que se vayan creando se ocuparán con personal fijo.

En el caso de que la Empresa decida por cualquier motivo prescindir de cualquier servicio o departamento dentro de la misma, los trabajadores con contrato fijo que estén adscritos a ese servicio o departamento continuarán en la Empresa con el mismo salario. Los complementos serán los que correspondan por su nuevo puesto de trabajo.

2. Los contratos de trabajo serán visados por la Oficina de Empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la Empresa y otro para el trabajador/a.

3. La Empresa deberá entregar al trabajador/a copia de su contrato según legislación vigente.

4. Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de las empresas de trabajo temporal.

5. A partir del 1 de enero de 2016, la Empresa se verá obligada a cubrir cualquier tipo de vacante: jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente. Lo anteriormente redactado dependerá del Plan de inversiones en vehículos, renovación de la flota, reorganización del servicio... En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Contratos eventuales: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el artículo 15 del E.T. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal de doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración.

El 1 de enero de 2016, y con el fin de cubrir las necesidades temporales del servicio, se creará una bolsa de trabajo temporal, o se solicitará al SAE el personal necesario para cubrir dichas necesidades, todo ello teniendo en cuenta lo recogido en el punto quinto de este artículo.

Para la confección de la bolsa de trabajo temporal se contará con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Contrato de Obra y servicio: Según Ley vigente.

Artículo 10.- Preaviso del cese al personal de la plantilla.

El plazo de preaviso establecido para comunicar a los trabajadores la rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales, excepto en aquellos contratos en que sea manifiestamente imposible determinar la fecha de finalización.

La Empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe de los días que falten para su preaviso establecido en el párrafo anterior, tomándose como base para su cálculo la nómina del mes anterior.

Artículo 11.- Protección de desempleo.

Regulación de plantilla:

Toda nueva contrata estará obligada al mantenimiento de todos los trabajadores de la plantilla de la misma, así como todos los derechos adquiridos, incluida la antigüedad.

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo o cualquier otra autoridad competente, de una regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

a. Una indemnización de 60 días de salario por año de servicio en la Empresa, en el ámbito temporal que establece la Ley, que le será satisfecha por la propia Empresa.

b. Volver a la Empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la Empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente. Los puestos a los que tendrá derecho a acceder serán: el mismo que ocupaba en el momento de la regulación, uno similar o de inferior categoría, teniendo preferencia para ocupar el que tenía anteriormente.

c. En estos supuestos de expediente de regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo, se seguirán las normas establecidas legalmente en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la Empresa, teniendo en cuenta que tendrán derecho de permanencia en la misma aquellos trabajadores con mayor antigüedad.

d. Durante la duración del presente acuerdo, y en tanto en cuanto exista deuda con los acreedores (SS y AEAT), la Empresa se compromete a no realizar expediente de regulación colectivo o individual, tanto de carácter extintivo o temporal, ni extinciones de contrato por causas objetivas fundadas en causas económicas, técnicas, de producción, o de cualquier otra índole.

e. En el supuesto de que en un futuro, la Empresa hubiese de aplicar alguna medida extintiva de la relación laboral a su plantilla, bien colectiva, o individual, se reconoce la validez de regulación recogida en los artículos 11 y 43 del actual Convenio Colectivo de LIMDECO (60 días por año trabajado en el ámbito temporal que establece la ley). Esta condición, se deberá hacer pública en el pliego de licitación de un hipotético proceso de subrogación del servicio, viéndose obligada la empresa concesionaria a aceptar dichas condiciones.

Indemnización por extinción de empleo: Los trabajadores de LIMDECO Exteriores sumaran a la indemnización por despido, otra fruto de la diferencia entre la tabla salarial recogidas en el anexo II y las aplicadas según anexo I. Esta diferencia será acumulable anualmente hasta que ambas tablas coincidan. Dicha indemnización será abonada al trabajador en una única mensualidad, por la Empresa.

Artículo 12.- Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta 5 años. En caso de solicitud de un trabajador/a, la Empresa tendrá la obligación de contestar en un periodo inferior a dos meses.

Todas las excedencias darán lugar a que la Empresa cubra con un contrato temporal de igual duración al de la excedencia. La cobertura de estas vacantes, dependerá del Plan de Inversiones en Vehículos, renovación de la flota, reorganización del servicio... En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Terminado el periodo de excedencia, el trabajador/a solicitará su reintegro en la Empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo con la misma categoría, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

La Empresa lo readmitirá en el mismo plazo, en la misma categoría, sin que tenga la obligación de respetarle el puesto que tenía antes de solicitar la excedencia.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses.

Para la concesión de dicha excedencia el trabajador/a deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes.

Cuando se haga uso de este derecho, agotando el plazo máximo de los cinco años, no podrá volver a solicitar de nuevo la excedencia hasta transcurrida otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

Cuando un trabajador/a fuera elegido para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la Empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta y con la obligación del trabajador/a de ocuparlo en el plazo de un mes contado desde el cese de su cargo sindical o público.

Artículo 13.- Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador/a de la Empresa, se harán por escrito y en impreso modelo según anexo IV a este Convenio y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la Empresa, o del centro de trabajo, quien vendrá obligado a firmar la entrega del mismo al trabajador, haciendo constar sus observaciones en su caso.

También podrá estar presente un representante de los sindicatos que participan en la negociación, de no cumplirse tales requisitos, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Se tendrá por cumplido dicho requisito, si el representante de los trabajadores es citado con antelación de tiempo razonable y éste no comparece.

Los finiquitos que se realicen a los trabajadores que causen baja por larga enfermedad, no tendrán carácter liberatorio hasta que no dictamine el Tribunal Médico de la Seguridad Social.

Artículo 14.- Retención y prisión del trabajador/a.

En caso de que el trabajador/a afectado por este Convenio sufra detención o prisión preventiva o definitiva, la Empresa si bien podrá darles de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa, sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que tenía al producirse su prisión, respetándoles su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el trabajador/a no exceda de dos años y siempre que el contrato sea superior a la condena y por el tiempo que reste.

Para poder ejercitar este derecho, el trabajador/a afectado deberá incorporarse a la Empresa dentro del mes siguiente a su puesta en libertad, percibiendo sus retribuciones salariales desde el día en que se incorpore al trabajo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o detención del trabajador/a tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la Empresa o las personas que la constituyen.

Artículo 15.- Jubilación.

Como medida de promoción de empleo y mejora social, se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad recogida por la Ley. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el trabajador no reune al mo-

mento de cumplir dicha edad el suficiente periodo de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causara baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el periodo de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

La Empresa conjuntamente con sus representantes sindicales, podrán negociar condiciones y primas para aquellos trabajadores que decidan acogerse a planes de jubilación voluntaria anticipada.

A partir del 1 de enero de 2016, la Empresa estará obligada a ocupar el puesto de trabajo del trabajador que se acoja a cualquier tipo de jubilación. La cobertura de dichas vacantes generadas por jubilación, dependerá del Plan de inversiones en vehículos, renovación de la flota, reorganización del servicio... En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Artículo 16.- Privación del carnet de conducir a conductores de vehículos.

La privación del carnet de conducir a este personal no comportará en ningún caso la resolución laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo, con la remuneración del nuevo puesto de trabajo, hasta tanto no entre de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará a su puesto de trabajo anterior.

Si la causa fuera imputable a la Empresa, ésta vendrá obligada a darle otro puesto de trabajo manteniendo las retribuciones. En este supuesto la Empresa abonará previa justificación las tasas y certificados médicos correspondientes a la obtención del permiso, y los costes del proceso de obtención del los puntos perdidos.

Aquel conductor que no superase la revisión médica obligatoria para la renovación del carnet de conducir, se le garantizará un puesto de trabajo acorde a su nueva condición laboral. Si dicho trabajador tuviera más de 55 años, se le respetarán las condiciones económicas. Lo anteriormente redactado no se hará efectivo en el supuesto de que al trabajador se le declarase una invalidez total, absoluta o gran invalidez. En este supuesto, dicha vacante deberá de ser cubierta mediante promoción interna.

Artículo 17.- Ropa de trabajo.

Se suministrarán los equipos en la cantidad y fechas que a continuación se detallan:

* Verano: 1 pantalón, 2 camisas, serán entregados antes del 15 de mayo.

* Verano: 1 pantalón, 2 camisas y calzado adaptado a las condiciones del personal del servicio de playas, serán entregados antes del 15 de mayo.

* Invierno: 1 pantalón, 2 camisas y 1 chaqueta o jersey a elegir por el trabajador/a serán entregados antes del día 15 de octubre.

* Invierno: 1 pantalón, 2 camisas, gorro polar, braga y 1 chaqueta o jersey a elegir por el trabajador/a serán entregados antes del día 15 de octubre.

* Tanto en verano como en invierno la ropa deberá cumplir la normativa vigente en cuanto a las características técnicas y la confortabilidad de la misma.

* El calzado será repuesto en caso de deterioro. A los operarios del turno de noche se les proporcionará dos pares de botas.

* Tanto los operarios de baldeo como aquellos que trabajen en camiones de carga trasera, en cualquiera de los tres turnos, dispondrán de trajes especiales para protegerse de la lluvia y el frío. Las características de estos trajes serán acordadas, previa las consultas técnicas que cada parte considere necesaria, por el Comité de Seguridad y Salud.

* Se entregará 1 anorak (bianual) con las mangas desmontables y una parca, 1 traje de agua (que será repuesto en caso de deterioro, previa presentación del traje deteriorado), 1 par de botas de agua (para quienes realicen servicios que lo requiera).

* A los trabajadores de nueva incorporación, además de lo anteriormente establecido para las distintas estaciones, 1 pantalón más al inicio de contrato.

* Los trabajadores dispondrán de una taquilla con la capacidad necesaria para guardar su ropa personal y equipo de trabajo.

* Se dotará de un plus para ropa, a los trabajadores que no utilicen uniforme de la Empresa en consonancia a la media de los gastos del personal que esté obligado a llevar uniforme.

* La ropa del taller, conductores, mantenimiento, peón lavadero y la grúa será de color azul. En invierno al personal del taller se le proporcionarán dos chaquetas.

Para lo referente a ropa de trabajo, se tendrá en cuenta tanto el corte de hombre, como el de mujer.

La contratación del vestuario será decidido por la Dirección de la Empresa. Para dicha contratación se reunirá el Comité de Prevención el cual emitirá su parecer sobre toda cuestión planteable:

* Adecuación a lo requerido.

* Calidad.

* Precio.

Todo esto teniendo siempre presente la Ley de Salud Laboral.

Capítulo III.- JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 18. Jornada laboral.

Al finalizar el año 2015, se garantiza que la jornada a cómputo anual de los trabajadores de LIMDECO, será igual a la de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Motril.

La reducción de jornada no será de aplicación en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, así como en Navidad y Semana Santa. Debiéndose de establecer su regulación definitiva por la Comisión Mixta, teniendo en consideración los parámetros expuestos.

La jornada laboral será de treinta y cinco horas, distribuidas por igual en cinco días, salvo servicios especiales o ajustes de jornada en cuyo caso podría ser de cuatro días. El horario para todos los trabajadores que realicen su trabajo en el término municipal será el que cita cada servicio y que se expresa a continuación, estos horarios se establecen de forma orientativa. Los trabajadores que realizan servicios fuera del término municipal ajustarán su horario a las necesidades del servicio.

El párrafo anterior queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgen-

tes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

H. Entrada *H. Salida*

* Trabajadores peones del servicio de recogida:	23:00	06:00 día siguiente.
---	-------	----------------------

* Trabajadores conductores:
Los conductores del
servicio de recogida: 23:00 06:00 día
siguiente.

El resto de los conductores ajustarán su horario al del servicio que están adscritos.

* Trabajadores peones del servicio de riego: 24:00 07:00 día siguiente.

* Trabajadores peones del servicio de limpieza:		
Turno de mañana:	07:00	14:00
Turno de tarde:	14:00	21:00
Turno de mañana durante el verano:	06:00	13:00

* Trabajadores de taller:		
Turno de mañana:	07:00	14:00
Turno de tarde:	14:00	21:00
Turno de noche:	23:00	06:00

* Trabajadores/as de la administración y dirección:	08:00	15:00
---	-------	-------

* Trabajadores/as de grúa:		
Turno de mañana:	08:00	15:00
Turno de tarde:	15:00	22:00

El horario de verano se iniciará el primer lunes del mes de junio y finalizará el segundo lunes de septiembre.

Consideraciones generales sobre jornada para todos los trabajadores de la empresa:

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán de un tiempo de 30 minutos dentro de su horario laboral para el bocadillo, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Jornada de domingo: Las jornadas en la limpieza viaria realizadas durante los domingos se verán anticipada su finalización en una hora. En la recogida de RSU nocturna, estará condicionada a la finalización de los recorridos.

La Empresa pondrá en marcha una campaña de colaboración ciudadana que tendrá como objetivo posibilitar la reorganización del servicio de forma que los domingos se vean reducidos los servicios que se prestan.

Si por necesidad del servicio, dado su carácter público, se necesitara que algún servicio o turno tuviese que cambiar de horario, se resolverá previo informe al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Con carácter general, los descansos serán consecutivos salvo aquellas situaciones que por razones organizativas no sea posible. En estas situaciones excepcionales, la Empresa estará obligada a informar con anterioridad al Comité los motivos de no ser consecutivos.

Artículo 19.- Vacaciones.

Lo redactado a continuación y en referencia a las vacaciones queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad

presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

Todos los trabajadores, cualesquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar efectivamente de un periodo de vacaciones de veintitrés días laborables, no sustituibles por compensación económica ni de otra índole. Estos días serán ininterrumpidos, salvo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

La baja temporal por enfermedad o accidente no impide el devengo del derecho a vacaciones. La baja ocurrida durante el disfrute de las mismas se interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el periodo de vacaciones, el afectado tendrá derecho a que se le señale un nuevo periodo dentro del año natural. A finales de cada año se confeccionará un calendario de vacaciones por la Empresa con participación del Comité de Empresa que se pondrá en el tablón de anuncios. Este calendario sólo podrá modificarse mediante acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Los trabajadores podrán cambiar, entre sí, el periodo de disfrute de las vacaciones que les haya correspondido en el cuadrante de ese año, siempre que dicho cambio sea aceptado por la Dirección de la Empresa. En su caso la negativa será motivada.

En los casos que un trabajador/a ingrese en el transcurso del año y mientras no se incluya en el cuadrante de vacaciones, se considerará como periodo de vacaciones los últimos días del año o contrato.

Igualmente se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones tras el periodo de licencia de gestación, siempre que no se hayan disfrutado previamente y dentro del año natural.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a noviembre, no pudiendo comenzar su disfrute ni en festivo o descanso del cuadrante de cada uno de los trabajadores. El calendario al que se refiere el párrafo anterior se confeccionará entre el personal de cada uno de los departamento, servicios y cuartelillos, debiendo ser de carácter rotatorio entre el personal de cada uno de estos, en los meses señalados anteriormente y con el requisito de que durante los meses de julio y agosto de cada año sean un 50% menos las vacaciones destinadas que en el resto de los meses.

Aquellos trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria que correspondiéndole las vacaciones en su cuadrante anual los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y muestren su voluntad de disfrutarlas de enero a mayo y de octubre a diciembre, gozaran de 25 días laborables de vacaciones excepto la 2ª quincena de diciembre, la 1ª de enero y la Semana Santa.

Artículo 20.- Fiestas.

Se atenderá a lo establecido en el calendario formulado por la Delegación Provincial de Trabajo, asimismo será fiesta el día 3 de noviembre y 24 de diciembre.

Durante los días festivos se establecerán circuitos de limpieza viaria especiales en los que no podrá emplearse a más del 50% de los trabajadores que desempeñan este servicio en días laborables, salvo la festividad de San Juan. Estos servicios en festivos se cubrirán con los trabajadores que voluntariamente así lo soliciten y

que constituirán una bolsa de vigencia anual que les obliga a su disponibilidad para prestar este trabajo. En caso de que el número de inscritos sea insuficiente para cubrir estos servicios, se procederá mediante orden alfabético cuyo comienzo se designa por sorteo. Listado de festivos publicado y actualizado. El trabajador que tenga asignado un servicio en día festivo podrá ser sustituido por otro de mutuo acuerdo previa autorización.

La Empresa pondrá en marcha una campaña de colaboración ciudadana que tendrá como objetivo posibilitar la reorganización del servicio de forma que en los festivos se vean reducidos los servicios que se prestan.

El servicio de recogida de RSU cambia la fiesta del día 1 de enero por la del 31 de diciembre.

Durante la semana de fiestas patronales de Motril se reducirá la jornada en 2 horas al día. Siendo el turno de mañana de 7 h. a 12 h., el turno de tarde de 15 h. a 20 h., el turno de noche de 24 h. a 5 h (*) y los trabajadores de la administración y dirección de 8 h. a 13 h.

Lo redactado anteriormente en referencia a la duración de la jornada de 35 horas queda temporalmente en suspenso a tenor de la ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

(*) Los trabajadores de recogida nocturna, por las especiales características que concurren en estos días, no podrán ver reducida su jornada como el resto de trabajadores, teniendo como compensación disfrutar de dos días de descanso, dentro del año natural cuando el servicio lo permita.

Los trabajadores que cubran estos servicios en festivos disfrutaran de dos días a determinar mediante acuerdo entre trabajador/a y encargado/a. De no existir acuerdo, estos se disfrutaran dentro de las dos semanas siguientes, uniéndose siempre a su descanso semanal.

El abono de los servicios en festivos queda en suspenso hasta el 1 de enero de 2016, en ese momento ambas partes se reunirán para decidir la conveniencia o no del abono de los mismos.

Los trabajadores que les coincidan un día festivo con el de su descanso semanal, disfrutará de este, el siguiente día hábil según el cuadrante del trabajador/a, salvo acuerdo con este.

El servicio de recogida de RSU será cubierto en su totalidad, en primera instancia con personal voluntario, de no cubrirse el servicio, se deberá cubrir con el personal necesario remiéndose para ello al cuadrante de trabajo diario.

Artículo 21.- Permisos y licencias.

Lo redactado en el presente artículo, queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

1. Asuntos Particulares: Se establecen ocho días de asuntos particulares. Estos días no son justificables, se-

rán retribuidos y no recuperables. Se disfrutarán de forma continuada o fraccionada a elección del interesado, en cualquier época del año, autorizándose o no en función de las necesidades del servicio.

2. Los Asuntos Particulares se podrán acumular a las vacaciones y se concederán por autorización del Jefe del Servicio al que se encuentre adscrito el interesado, en caso de denegación el informe de dicho jefe será motivado.

3. Los trabajadores tendrán derecho a licencias por los siguientes motivos:

a. Matrimonio 18 días.

b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 2 días.

c. Licencia por Asuntos Propios: Este tipo de licencia, sin percepción de haberes, se concederá hasta el plazo máximo de seis meses, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso será de 15 días.

d. Por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (3 días en la misma localidad y 5 días en distinta localidad. Ampliándose estos cinco días en un día más por cada 500 Km. de distancia que haya de recorrer el trabajador solicitante). En caso de enfermedad grave los tres días laborables, no tendrán porque ser consecutivos. Remitiéndonos a lo redactado en el Ayuntamiento de Motril.

e. Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal. (en los términos que se determine legalmente).

f. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g. El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

h. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centro oficiales durante los días de su celebración.

i. El Trabajador con un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de media hora.

j. Por necesidades de la gestación, ocho días durante el embarazo y a elección voluntaria de la trabajadora.

k. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de diecisiete semanas interrumpidas, ampliables por parto múltiple a diecinueve semanas. Los periodos de permiso se distribuirán a opción de la interesada, siempre que, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de per-

miso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

l. En los supuestos de adopción de menores de nueve meses, el trabajador tendrá los mismos derechos que los recogidos en el párrafo anterior.

m. Los trabajadores a quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación, podrán optar a su solicitud, de la reducción de la jornada de trabajo hasta un medio con la reducción retributiva en igual proporción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

n. La reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio le permitan.

o. Por boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Ampliándose estos días en un día más por cada 500 Km de distancia, que haya de recorrer el trabajador/a solicitante. Remitiéndonos a lo redactado en el Ayuntamiento de Motril.

Artículo 22.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección, informando en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a los representantes legítimos de los trabajadores.

Plan de inversiones: Se elaborará un plan de inversiones de la flota a partir del 1 de enero de 2016.

Organigrama funcional: La aprobación del organigrama es competencia del Consejo de Administración, y para su elaboración contara con la participación Comité de Empresa. Para la definición de funciones y tareas del personal, participara el Comité de Empresa, elaborándose este organigrama de funciones y tareas antes del 31 de diciembre de 2014.

Pliego de condiciones del servicio: Con el fin de definir y cuantificar los servicios que se ha de prestar desde la mercantil LIMDECO, en un plazo no superior a seis meses, se definirá entre Excmo. Ayuntamiento y LIMDECO el pliego de condiciones del servicio

Artículo 23.- Reglamento de Régimen Interior.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.

Artículo 24.- Clasificación del Personal.

Se recogen las categorías redactadas en el Convenio Marco de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos. En caso de que no existieran las nuevas categorías, la Comisión Mixta Paritaria las propondrá al Consejo de Administración la homologación a las existentes.

Además se añaden las siguientes.-

Oficial vigilante de calidad: Bajo las órdenes de grupos intermedios, es el trabajador encargado de vigilar el cumplimiento de las ordenanzas municipales de limpieza y recogida, en contacto directo con los ciudadanos utilizará vehículo para sus desplazamientos y emitirá los informes pertinentes sobre las situaciones observadas.

Jefe de Equipo con carnet tipo C: El Jefe de Equipo que además de desempeñar las funciones propias de este cargo y que está en disposición del carnet del tipo C, utilizando además el vehículo de este tipo.

Conductor de 1ª: En posesión del carnet de conducir necesario para los vehículos de recogida de RSU y todos aquellos que requieran del tipo C o superior. Tiene los conocimientos necesarios para efectuar toda clase de reparaciones que no requieran elemento de taller, cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Debe de conocer y observar las prescripciones y las características técnicas de funcionamiento del vehículo.

Peón Conductor: En posesión de carnet de conducir del tipo B. Son los peones que se dedican a las funciones específicas de limpieza y recogida de basuras así como aquellas las labores que exijan cierto grado de práctica y especialidad y que necesiten utilizar un vehículo para desplazamientos de trabajo y/o transporte del material necesario para realizar su trabajo, al menos durante el 75% de su jornada. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Debe de conocer y observar las prescripciones y las características técnicas de funcionamiento del vehículo. Económicamente serán equiparados a través del Plus de Convenio a la categoría de Conductor o Maquinista, y no a la de Conductor de Primera.

Peón Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, como operarios en camiones compactadores, manipulación mecánica. Las funciones de baldeo desempeñadas por peones devengarán las retribuciones del Operario Especialista.

Peón Lavadero: Aquellos que llevarán a cabo tareas de lavado, limpieza, entretenimiento, mantenimiento y traslado de todos los vehículos y máquinas dentro de las instalaciones del taller.

Oficial de 1ª de Mantenimiento: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento. Complementa estos trabajos con la conducción de vehículos.

Oficial de Administrativo de 1ª: Con las funciones especificadas en el Convenio Marco Estatal, tendrán una recalificación salarial de igual magnitud que los Peones Conductores.

Libre designación: Se entenderán incluidos en el ámbito de aplicación del art. 28 del Convenio General del Sector, a los efectos de su designación y revocación, el Encargado General.

Las recalificaciones salariales de los Peones Conductores y Oficiales de Administrativo se harán efectivas el 1 de enero de 2016 con el compromiso de la parte social de continuar con el Plan de Amortizaciones de trabajo durante todo este año.

Artículo 25.- Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siem-

pre que su capacidad profesional lo permita. La Empresa estará obligada a cubrir dicha plaza cuando se esté realizando más de un mes, y deberá convocarla en el plazo máximo de un mes mediante promoción interna.

Los periodos máximos fijados para el ejercicio de la superior categoría no serán de aplicación cuando se trate de cubrir personal con reserva de puesto de trabajo (incapacidad temporal, vacaciones, excedencias...).

Cuando el trabajo de superior categoría supere 15 días, la Empresa estará obligada a realizar un circuito de rotación en el que estén incluidos todos los trabajadores que voluntariamente deseen y que tenga la categoría inferior a fin de que estén en igualdad de condiciones a la hora de promocionar en un futuro. No podrá repetir ejercicio ningún trabajador voluntario mientras exista algún otro que no haya ejercido. Excepción de los mandos de todos los grupos profesionales.

Artículo 26.- Trabajos de inferior categoría.

Por razones perentorias o imprevisibles, los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría por el tiempo indispensable, no pudiendo ser este tiempo superior a un mes, debiendo retornar a la categoría original una vez haya concluido la circunstancia que obligó al cambio.

Cuando el trabajo de inferior categoría supere la semana, la Empresa estará obligada a crear un circuito de rotación en el que estén incluidos todos los trabajadores del turno y que tenga la misma categoría rotando así, semanalmente.

El trabajador/a afectado por la prestación del trabajo de inferior categoría, deberá percibir el salario correspondiente a la categoría que tiene legalmente reconocida.

En cualquier caso la Empresa informará al Comité de Empresa de las razones objetivas que han llevado a dicha actuación.

Artículo 27.- Aplicación de los conceptos económicos.

Las tablas salariales se adjuntan al final del texto (anexos I al III).

Todos los conceptos y complementos salariales actuales y los que resulten de su acumulación y que constan en las tablas adjuntas tienen el carácter de consolidables a los efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 26.3. Los conceptos salariales son los siguientes:

Salario Base: Será el que figura en la Tablas Salariales, anexo I.

Antigüedad: La antigüedad se pagará por trienios, siendo la cuantía de un trienio el 3% sobre el Salario Base. La fecha del devengo de cada trienio comenzará a contarse el día uno de enero del año en que haya sido contratado. Hasta un máximo del 15% y mientras dure el Plan de Ajuste del Ayuntamiento de Motril. Una vez finalizado el Plan de Ajuste Ayuntamiento Motril ambas partes negociaran nuevamente la negociación de este plus.

Nocturnidad: Se fija la cantidad de 263,79 euros abonándose el incremento conforme a lo previsto en las tablas.

Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad: Se remite a lo establecido en el artículo 34 del Convenio General del Sector.

Excesos de trabajo: Todos excesos de jornada deberán estar autorizados previamente por Gerencia o el En-

cargado General. Se abonarán como si fueran horas extraordinarias, incrementando un 25% su valor en el caso de ser nocturnas. Este incremento no lo cobrará quien perciba el Plus de Nocturnidad. También podrán compensarse a razón de una hora trabajada por dos horas de descanso a elección del trabajador. El abono del exceso de trabajo queda en suspenso hasta el 1 de enero de 2016, en ese momento ambas partes se reunirán para decidir la conveniencia o no del abono de los mismos.

Plus de Jefe de Equipo con carnet tipo C: El Jefe de Equipo que además de desempeñar las funciones propias de este cargo y que está en disposición del carnet del tipo C, utilizando además el vehículo de este tipo. Por tal concepto, percibirá la cantidad mensual de 96,83 euros, este plus desaparecerá, trasladándose en igual cuantía al Plus Convenio.

Plus Conductor de Primera (carnet tipo C): El Operario Conductor de Primera en posesión del carnet de este tipo C percibirán este plus. Por tal concepto, percibirá la cantidad mensual de 112,48 euros, este plus desaparecerá, trasladándose en igual cuantía al Plus Convenio.

Plus de especializaciones mecánicas: Al Maestro y Oficiales de 1ª de Taller, en atención a la especialidad y formación profesional. Por tal concepto, percibirá la cantidad mensual de 112,48 euros, este plus desaparecerá, trasladándose en igual cuantía al Plus Convenio.

Dietas y desplazamientos: El trabajador que por necesidad de la Empresa tenga que desplazarse, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

* Media manutención (almuerzo o cena): 26,14 euros.

* Alojamiento (pernoctar): 52,29 euros.

Teniendo como referencia mínima lo estipulado por la Agencia Tributaria.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, la Empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús, billete de tren o avión. Cuando por circunstancias especiales la Empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,17 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La Empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

La Empresa informará al Comité mensualmente, por escrito, de todos los trabajadores que hayan percibido dietas y/o kilometraje, especificando el importe y el motivo de estas.

Plus de Transporte: Los trabajadores, teniendo en cuenta la dificultad con la que se encuentran de que no hay transportes urbanos o interurbanos regulares en

estas horas, cobrarán por gastos de locomoción y distancia la cantidad de 4,71 euros por desplazamiento para el año 2014, que por motivos de trabajo se tengan que desplazar más de 2Km. fuera del casco urbano de Motril con sus medios. Los trabajadores que presten servicio en anejos o poblaciones diferentes a Motril y que residan en ellos no percibirán este plus.

Gratificaciones de vencimiento superior al mes: Se establecen tres pagas extraordinarias, que se detallan a continuación:

- * Paga de marzo: pagadera junto a la nómina de febrero de salario base más antigüedad.

- * Paga de junio: pagadera junto a la nómina de junio y por la cuantía del salario base más antigüedad.

- * Paga de diciembre: Pagadera junto a la nómina de diciembre y el día de pago que tenga establecido el Ayuntamiento de Motril. La cuantía será del salario base más antigüedad.

Plus de Convenio: todos los trabajadores de todas las categorías, cobrarán un plus de convenio en la cuantía establecida en las tablas salariales recogidas en el anexo I.

Plus Carga Lateral: Consistente en 112,48 euros. Esta cantidad la percibirán aquellos trabajadores que presten servicio en un vehículo de carga lateral más de la mitad de las jornadas laborales mensuales y durante la mayor parte de la jornada laboral. Los trabajadores que presten servicio menos de 5 días laborables, percibirán la cantidad que corresponda proporcionalmente. Si se trabajan entre 5 y 11, se percibirá la mitad de esta cantidad.

Una parte de la subida lineal que se aplicara a partir del 1 de enero de 2016 viene a cubrir los pluses y conceptos económicos no cuantificados en el presente acuerdo.

Artículo 28.- Mejoras sociales.

Estas mejoras sociales estarán supeditadas al Plan de Ajuste de la Empresa que a su vez se remite al Plan de Ajuste del Ayuntamiento de Motril quedando repuestas a la vez que se hagan en el Ayuntamiento de Motril.

- * Ayuda por matrimonio: Se abonará la cantidad de 182,72 euros por matrimonio a quien lo solicite, y el doble si ambos contrayentes son trabajadores de la Empresa.

- * Ayuda por natalidad o adopción: Se abonará la cantidad de 182,72 euros por hijo nacido o adoptado.

- * Ayuda a minusválidos: Se abonará la cantidad de 81.21 euros/mes, por cada hijo minusválido que tenga a su cargo el trabajador/a, con independencia de cualquier otro tipo de ayuda a la que tenga derecho dicho trabajador/a en virtud de la legislación vigente.

- * Prótesis oculares: Será de 108,28 euros por año y unidad familiar, entendiéndose como tal, las parejas de hecho que así lo acrediten.

- * Prótesis dentales: Será de 236,86 euros por año y unidad familiar, entendiéndose como tal, las parejas de hecho que así lo acrediten.

- * Otras prótesis: Según 3 presupuestos y facturas hasta un máximo de 600 euros.

- * Medicina no tradicional: Cuando no exista tratamiento de una enfermedad dentro de la medicina tradicional, se podrá acudir a otra medicina alternativa, abo-

nándose por la Empresa, el 60% del importe de las facturas presentadas, previo informe médico.

- * Ayuda psicológica: Se creará un fondo de 3.005,06 euros que se repartirá a final de año entre aquellos trabajadores que lo soliciten a lo largo del año, según los criterios fijados por la Comisión Mixta Paritaria, a los cuales se adjuntará informe del psicólogo y factura.

- * Obtención y renovación de permisos de conducción: Por parte de la Empresa se abonarán los gastos de obtención y renovación de los permisos de conducir a aquellos trabajadores que por necesidades del puesto así lo soliciten previo informe favorable del Jefe respectivo y presentación de facturas.

- * Anticipos reintegrables: Se creará un fondo destinado a anticipos reintegrables para el personal fijo con una cantidad mínima de 12.020,24 euros. La solicitud se realizará a la Comisión Mixta Paritaria, que de existir provisión suficiente la aprobará o rechazará, regulando los plazos y formas de reintegro.

Se establecen las siguientes condiciones:

1. Se concederán entre el personal fijo de la Empresa.

2. La cantidad no superará los 900 euros por trabajador/a.

3. El plazo para su devolución no será mayor a 10 meses.

4. El orden de concesión será por fecha de recepción de la solicitud a partir de la firma del Convenio Colectivo, considerándose que todas las solicitudes tienen el carácter de urgentes ante la imposibilidad de determinar objetivamente la necesidad individual de urgencia sin violar el derecho a la intimidad del trabajador/a.

5. Cada cuatro meses se tratará en la Comisión Mixta Paritaria la concesión de nuevos anticipos.

6. Solo se podrá conceder un nuevo anticipo a un mismo trabajador/a después de transcurrido un año de la devolución del anterior, salvo causa extraordinaria que estudiará la Comisión Mixta Paritaria.

Todos estos conceptos se actualizaran en el mismo tiempo y porcentaje en el que lo hagan en el Ayuntamiento de Motril.

Artículo 29.- Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad.

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidente acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador/a deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencia, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencia, el trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.

En cualquier de los casos el trabajador/a dará a conocer a la Empresa esta incidencia lo antes posible.

Cuando a un trabajador/a le den parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Artículo 30. Ayuda de estudios.

La Empresa abonará una ayuda de estudios anual para hijos de empleados de edad entre los 0 y 25 años que cursen estudios académicos oficiales (Preescolar, E.S.O., Formación Profesional, C.O.U. y Universitarios) cuantía anual para cada curso escolar será de 84 euros. Para los años de vigencia de este Convenio, esta cantidad se verá incrementada conforme a los Presupuestos Generales del Estado del año anterior.

Estarán supeditadas al Plan de Ajuste de la Empresa que a su vez se remite al Plan de Ajuste del Ayuntamiento de Motril.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de contrato.

2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

3. Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de enseñanza obligatoria, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

4. Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso, a excepción de aquellos que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, en cuyo caso tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, siempre y cuando hayan superado las materias para las que recibieron ayudas en el curso anterior.

5. La edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

6. Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

7. Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

8. Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

9. La Empresa, siempre que la organización del trabajo lo permita, facilitará la adaptación de la jornada habitual a las personas que cursen estudios oficiales. El trabajador/a deberá acreditar la realización de dichos estudios en la solicitud que realice ante la Empresa. Asimismo, la Empresa, correrá con el gasto que suponga la matrícula de la prueba para acceso a la Universidad para mayores de 25 años por una sola vez.

En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios académicos oficiales.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre.

Artículo 31. Aseguramiento.

Indemnización por invalidez o muerte: La Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de tra-

bajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 35.000,00 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, total o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo. La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la Empresa y afectará a todos los trabajadores afectados por este convenio. Este seguro tendrá la consideración de pago en especie, y como tal tendrá las deducciones oportunas ante quien corresponda.

Seguro de responsabilidad civil: La Empresa contratará a su cargo un seguro de responsabilidad civil para todo el personal que de cobertura de cualquier tipo de acto como consecuencia del trabajo que realice hasta un máximo de 601.012,10 euros.

Artículo 32.- Complemento por Incapacidad Temporal.

Lo redactado en el siguiente artículo, queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas que le corresponda por esta situación, hasta el 100% del salario bruto.

Artículo 33.- Protección en el embarazo.

La trabajadora embarazada, además de los derechos que le reconoce la ley, tendrá derecho a elegir turno siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 34.- Salud Laboral.

Las medidas tendentes a garantizar la salud laboral en el ámbito de la Empresa se definirán en la correspondiente Evaluación de Riesgos en cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo con la legislación vigente. La participación de los trabajadores se realizará directamente a través de sus representantes o mediante su participación en el Comité de Seguridad y Salud, al que podrán pertenecer trabajadores no pertenecientes al Comité de Empresa pero seleccionados por éste.

Artículo 35.- Faltas y sanciones.

Se remitirá a lo establecido en el Convenio Estatal, en tanto en cuanto la Comisión Mixta Paritaria establece un Régimen de Faltas y Sanciones distinto.

Artículo 36.- Acoso sexual en el trabajo.

Lo remitimos a lo establecido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Motril.

Artículo 37.- Selección de personal, prueba de aptitud e ingreso al trabajo.

Cualquier proceso de selección en el que se realicen pruebas de aptitud tendrá garantizada la presencia de un miembro del Comité de Empresa con y voz y voto.

Las bases deberán de ser públicas y entregadas al Comité de Empresa 15 días antes de las pruebas.

Artículo 38.- Defensa jurídica.

La Empresa proporcionará inexcusablemente defensa jurídica a todos los trabajadores que sean atropellados o agredidos en acto de servicio, o por cualquier causa relacionada con el trabajo, siempre que esta no suponga perjuicio para la Empresa o sea fruto de negligencia.

Artículo 39.- Protección integral contra la violencia de género. Actualizar según ley vigente.

Según lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar publicada el 16 de diciembre de 2005 expone:

En relación con las medidas encaminadas a la protección integral contra la violencia de género, se desarrollaran reglamentariamente (o en el ámbito del Convenio Colectivo que corresponda) los siguientes derechos de las empleadas/os víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardara la más estricta confidencialidad:

a. La empleada/o víctima de violencia de género que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad, o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.

b. Nueva situación de excedencia por razón de violencia de género sobre la empleada/o, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de la excedencia se percibirán las retribuciones integrales y, en su caso, las prestaciones sociales por hijo a cargo.

Artículo 40.- De las Secciones Sindicales. Se actualizará según Ley.

Los Sindicatos o Centrales Sindicales podrán constituir las correspondientes Secciones Sindicales, según lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto de 1985), con los derechos y garantías que en ésta se contemplan.

Del título de la referida Ley en su artículo 9, se recoge y adopta lo siguiente:

a) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. A la excedencia forzosa o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3. A la asistencia y el acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de proceso productivo.

b) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 41.- Derechos y garantías de los Delegados de las Secciones Sindicales y Comité de Empresa.

En la cuanto al del crédito mensual, nos remitiremos a la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, y en lo no recogido en dicho convenio, en las leyes laborales vigentes: Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc. El Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario de 35 horas mensuales por miembro. Estas podrán ser acumulables anualmente por cada uno de los miembros de una misma Sección Sindical. Entre los miembros de una misma Sección Sindical podrán cederse horas sindicales.

En aquellas reuniones del Consejo de Administración donde se debatan cuestiones de personal, asistirán con voz pero sin voto un representante del Comité de Empresa

La Empresa estará obligada a informar al Comité, para su propia información, de todo aquello que este establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 43.- Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, la Empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de años prorrogables.

La Empresa liquidará mensualmente con la Sección Sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

Artículo 44.- Subrogación.

El Ayuntamiento de Motril, estará obligado a trasladar literalmente al Pliego de Licitación del Servicio, las condiciones de subrogación pactadas entre partes mediante el presente acuerdo, así como las recogidas en el Convenio Marco General del Sector.

La empresa concesionaria del servicio vendrá obligada a la subrogación total de las plantilla, no pudiendo formular expediente de regulación de empleo colectivos e individuales. Así mismo, deberá aceptar y respetar las condiciones de trabajo vigentes y los derechos adquiridos.

La tabla salarial en caso de subrogación será la recogida en el anexo III, y esta quedara prorrogada durante los cinco primeros años de contrata, no pudiendo aplicar medidas restrictivas salariales de ningún tipo. Durante el periodo de prórroga de la tabla se procederá a su actualización tomando como base el IPC más 0,9%.

Indemnización por Subrogación: Los trabajadores de LIMDECO, recibirán la cantidad neta tras las deduc-

ciones legales oportunas, resultante fruto de la diferencia entre la tabla salarial recogida en el anexo III y las aplicadas recogidas en el anexo I. Esta diferencia salarial anual se acumulara año tras año mientras no coincidan. Dicha indemnización será satisfecha al trabajador por la empresa y así deberá constar en el Pliego de Licitación del Servicio.

Esta indemnización se sumara a la de despido de 60 días por año trabajado en el supuesto hipotético de que la empresa concesionaria decidiese en algún momento, adoptar medidas extintivas de la relación laboral.

La indemnización por subrogación y la indemnización por regulación individual o colectiva, no serán acumulables.

Rescate del Servicio: Si el Ayuntamiento rescatara el servicio por cualquier circunstancia, no deberá hacer frente a las indemnizaciones por subrogación o regulación de empleo; manteniéndose la plantilla existente con las salvedades establecidas en este Convenio y en especial lo referente a la amortización de puestos.

Si dentro de los 5 años siguientes al rescate, el Ayuntamiento concesionara el servicio, la empresa adjudicataria vendrá obligada al pago de las indemnizaciones por subrogación y por despido si lo hubiere de 60 días por año trabajado.

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

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate. Los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, acciden-

tados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

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

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatros últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatuario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1791 y ApNDL 12753).

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

e) Toda nueva contrata estará obligada al mantenimiento de todos los trabajadores de la plantilla de la misma, así como todos los derechos adquiridos, incluida la antigüedad al menos por un periodo no inferior a tres años, a partir de la fecha de la nueva contrata.

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo o cualquier otra autoridad competente, de una regulación de la plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

1. Una indemnización de 60 días por año de servicio en la Empresa, que le será satisfecha por la nueva contrata.

2. Volver a la Empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la Empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente. Los puestos a los que tendrá derecho a acceder serán: el mismo que ocupaba en el momento de la regulación, uno similar o de inferior categoría. Teniendo preferencia para ocupar el que tenía anteriormente.

3. En estos supuestos de expediente de regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo, se seguirán las normas establecidas legalmente en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la empresa.

ANEXO I

Grupo de técnicos	S. Base mensual	Plus Con. mensual	Paga Ext. Marzo (*)	Paga Ext. Junio (*)	Paga Ext. Diciembre (*)	TOTAL AÑO 2014
Titulado superior						
Titulado de grado medio	1.803,37	399,81	1.803,37	1.803,37	1.803,37	31.848,27
Técnico ayudante	1.421,23	403,15	1.421,23	1.421,23	1.421,23	26.156,25
Auxiliar técnico	1.180,29	406,07	1.180,29	1.180,29	1.180,29	22.577,19

Grupo de Administrativos

Jefe Administrativo de primera	2.102,24	617,79	2.102,24	2.102,24	2.102,24	38.947,08
Jefe Administrativo de segunda	2.059,76	409,37	2.059,76	2.059,76	2.059,76	35.808,84
Oficial de primera Administrativo	1.235,18	405,33	1.235,18	1.235,18	1.235,18	23.391,66
Oficial de segunda Administrativo	1.202,26	405,77	1.202,26	1.202,26	1.202,26	22.903,14
Auxiliar Administrativo	1.180,29	406,07	1.180,29	1.180,29	1.180,29	22.577,19

Grupo de mandos intermedios

Encargado general	2.015,66	398,42	2.015,66	2.015,66	2.015,66	35.015,94
Subencargado general	1.803,37	399,81	1.803,37	1.803,37	1.803,37	31.848,27
Encargado o Inspec. Distrito o Zona	1.595,45	401,45	1.595,45	1.595,45	1.595,45	28.749,15
Encargado de segunda o Capataz	1.415,36	403,21	1.415,36	1.415,36	1.415,36	26.068,92
Encargado o Maestro de Taller	1.588,60	404,94	1.588,60	1.588,60	1.588,60	28.688,28

Grupo de operarios

Jefe de Equipo	1.178,93	458,19	1.178,93	1.178,93	1.178,93	23.182,23
Conductor o Maquinista	1.181,59	405,65	1.181,59	1.181,59	1.181,59	22.591,65
Conductor 1ª	1.181,59	405,65	1.181,59	1.181,59	1.181,59	22.591,65
Peón conductor	1.104,05	407,65	1.104,05	1.104,05	1.104,05	21.452,55
Peón especializado	1.014,32	407,96	1.014,32	1.014,32	1.014,32	20.110,32
Peón lavadero	1.103,76	407,96	1.103,76	1.103,76	1.103,76	21.451,92
Peón	1.017,14	352,98	1.017,14	1.017,14	1.017,14	19.492,86
Oficial vigilante de calidad	1.181,57	405,65	1.181,57	1.181,57	1.181,57	22.591,35
Oficial primera de mantenimiento	1.181,57	405,65	1.181,57	1.181,57	1.181,57	22.591,35
Oficial primera de Taller	1.181,57	405,65	1.181,57	1.181,57	1.181,57	22.591,35
Oficial segunda de Taller	1.012,38	407,16	1.012,38	1.012,38	1.012,38	20.071,62
Oficial tercera de Taller	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Basculero	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Almacenero	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Ordenanza	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Portero	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Vigilante o Guarda	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30
Limpiador	1.015,18	352,30	1.015,18	1.015,18	1.015,18	19.455,30

(*) Las pagas extraordinarias las constituye la suma del salario base más la antigüedad.

ANEXO II

Este anexo se utilizará a los solos efectos de determinar la indemnización por despido.

Se confeccionarán tomando como base la tabla salarial del Convenio Provincial del Sector del 2004 (Peón día 19.500 €/año, Conductor día 24.000 €/año y Encargado/Capataz 27.700€/año), actualizadas y adaptadas a las de empresa tomando como referencia el IPC+0,9% (2004-2008) y los PGE (2009-2014 y sucesivos). Esta tabla se utilizara a efectos de determinar la indemnización por despido que se computara por la diferencia entre el contenido de esta tabla menos la del anexo I, computadas desde el 1 de enero de 2014 hasta que se produzca el despido.

1. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al peón de día, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas siguientes:
 - Peón
 - Peón lavadero
 - Peón especializado
 - Oficial 2ª taller
 - Oficial 3ª
 - Basculero
 - Almacenero
 - Ordenanza
 - Portero
 - Vigilante o Guarda
 - Limpiador.
2. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al conductor de día, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas
 - Jefe de equipo
 - Conductor 1ª
 - Conductor o Maquinista
 - Peón conductor
 - Oficial 1ª de mantenimiento
 - Oficial vigilante de calidad
 - Oficial 1ª taller
 - Auxiliar técnico
 - Oficial 1ª Administrativo
 - Oficial 2ª Administrativo
 - Auxiliar de Administrativo
3. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al encargado / capataz, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas
 - Encargado Capataz
 - Técnico Ayudante
 - Encargado Maestro Taller
 - Encargado Inspector Distrito Zona
 - Subencargado General
 - Titulado en grado medio
 - Encargado General
 - Jefe Administración 2ª
 - Jefe Administración de 1

La asimilación de categorías profesionales del Convenio de Empresa a las descritas en el Convenio Provincial, se equiparan solo y exclusivamente a los efectos de la confección del anexo II.

ANEXO II

AÑO	IPC	IPC+ 0,9%	PGE
2004	3,20%	4,10%	
2005	3,70%	4,60%	
2006	2,70%	3,60%	
2007	4,20%	5,10%	
2008	1,40%	2,30%	
2009	0,80%		2%
2010	3,00%		0,30%
2011	2,40%		0%
2012	2,90%		0%
2013	0,30%		0%
2014	-1%		0%

ANEXO III

Este anexo se utilizará a los solos efectos de determinar la indemnización por subrogación.

Se confeccionarán tomando como base la tabla salarial del Convenio Provincial del Sector del 2004 (Peón día 19.500 €/año, Conductor día 24.000 €/año y Encargado/Capataz 27.700€/año), actualizadas y adaptadas a las de la empresa tomando como referencia el IPC+0,9% (2004-2014 y sucesivos). Esta tabla se utilizará a efectos de determinar la indemnización por subrogación que se computará por la diferencia entre el contenido de esta tabla menos la del anexo I, computadas desde el 1 de enero de 2014 hasta que se produzca la subrogación.

1. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al peón de día, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas siguientes:
 - Peón
 - Peón lavadero
 - Peón especializado
 - Oficial 2ª taller
 - Oficial 3ª
 - Basculero
 - Almacenero
 - Ordenanza
 - Portero
 - Vigilante o Guarda
 - Limpiador.

2. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al conductor de día, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas
 - Jefe de equipo
 - Conductor 1ª
 - Conductor o Maquinista
 - Peón conductor
 - Oficial 1ª de mantenimiento
 - Oficial vigilante de calidad
 - Oficial 1ª taller
 - Auxiliar técnico
 - Oficial 1ª Administrativo
 - Oficial 2ª Administrativo
 - Auxiliar de Administrativo

3. El resultado de la subida salarial por la aplicación del Convenio Provincial referida al encargado / capataz, será la cantidad económica a aplicar al resto de categorías asimiladas
 - Encargado Capataz
 - Técnico Ayudante
 - Encargado Maestro Taller
 - Encargado Inspector Distrito Zona
 - Subencargado General
 - Titulado en grado medio
 - Encargado General
 - Jefe Administración 2ª
 - Jefe Administración de 1

La asimilación de categorías profesionales del Convenio de Empresa a las descritas en el Convenio Provincial, se equiparan solo y exclusivamente a los efectos de la confección del anexo III.

ANEXO III		
AÑO	IPC	IPC+0,9%
2004	3,20%	4,10%
2005	3,70%	4,60%
2006	2,70%	3,60%
2007	4,20%	5,10%
2008	1,40%	2,30%
2009	0,80%	1,70%
2010	3,00%	3,90%
2011	2,40%	3,30%
2012	2,90%	3,80%
2013	0,30%	1,20%
2014	-1%	-0,10%

ANEXO IV

MODELO DE FINIQUITO.

D. _____, con domicilio en _____, que ha trabajado en la empresa _____ desde ____/____/____ hasta ____/____/____ con categoría de _____, con la fecha de hoy, en presencia del representante de los trabajadores, se me exhibe la liquidación, saldo y finiquito.

Dicha cantidad se ingresará mediante transferencia en la cuenta bancaria del trabajador.

Con la firma del presente recibo finiquito, y una vez pagada la cantidad indicada, quedará extinguida la relación laboral y económica, sin tener nada mas que reclamar por ningún concepto.

NUMERO 9.126

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NUMERO CUATRO DE GRANADA

Juicio ordinario núm. 1182/2013

EDICTO

D. Miguel Manuel Bonilla Pozo, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Cuatro de Granada.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento de Juicio Ordinario, registrado al nº 1182/13, seguido a instancia de Bastitania del Suelo, S.L. frente a Francisco Antonio Morales Rodríguez, María Araceli Morales Rodríguez y María Gador Morales Rodríguez, en el cual ha recaído sentencia.

Que estimo la demanda presentada por Bastitania del Suelo, S.L., contra don Francisco Antonio Morales Rodríguez, doña María Gador Morales Rodríguez y doña María Araceli Morales Rodríguez, y condeno a los demandados al pago a la actora de la suma de 21.652,69 euros, por el importe de los gastos de urbanización que corresponden a la parcela nº 2 de la manzana 4 del sector del plan parcial PP10 de la NNSS de Alhendín (Finca registral nº 10.500), más el interés legal sobre dicha cantidad desde la fecha de presentación de la demanda.

Las costas se imponen a los demandados.

Contra la presente resolución puede interponerse en este Juzgado recurso de apelación, conforme al art. 458 LECivil, para su conocimiento y fallo por la Ilma. Audiencia Provincial de Granada, y que deberá presen-

tarse en el plazo de veinte días desde la notificación de la presente.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a autos, lo pronuncio, mando y firmo.

Y con el fin de que sirva de notificación en forma a los demandados Francisco Antonio Morales Rodríguez, María Araceli Morales Rodríguez y María Gador Morales Rodríguez, el cual se encuentran en ignorado paradero, extendiendo y firmo el presente, en Granada a 26 de noviembre de 2015.-El Secretario.

NUMERO 9.124

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE GRANADA

Autos ejecución número 149.1/2015

EDICTO

Dª María del Carmen García-Tello Tello, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 149.1/2015 a instancia de la parte actora Dª Fátima Mohamed Ali, contra Residencia Aires de la Vega, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha 30-11-2015 del tenor literal siguiente: