

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y los trabajadores municipales de Limpieza Viaria en el ámbito personal, cuya actividad principal constituye la realización del Servicio Público de Limpieza Viaria de Las Palmas de Gran Canaria.

ARTÍCULO 2 .- ÁMBITO PERSONAL..

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a:

- a) Todo el personal fijo de la plantilla del Servicio Municipal de Limpieza Viaria.
- b) Al personal contratado por cualquier modalidad de contratación amparada en la Ley, en cuyo contrato se recoja expresamente su adscripción al presente Convenio Colectivo con las peculiaridades recogidas en el texto del mismo.
- c) De forma expresa se establece que quedan excluidos de los derechos recogidos en el presente convenio, los trabajadores provenientes de acuerdos de colaboración con otras entidades y organismos (lucha contra la droga, reclusos, ICFEM, INEM, ACE, etc.)

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio será de aplicación en todo el término municipal de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL..

El presente Convenio entrará en vigor a la firma del mismo y finalizará su vigencia el 31 de julio de 2016. Una vez terminada su vigencia inicial, se estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 86 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por mutuo acuerdo entre las partes será ampliable a tres meses prorrogables. Al inicio de esa prórroga de tres meses se utilizará la mediación del Tribunal Laboral Canario.

ARTÍCULO 5. – DENUNCIA Y REVISIÓN.

- a) Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra revisión del mismo.
- b) Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
- c) La denuncia deberá hacerse por escrito dos meses antes de finalizar la vigencia del convenio colectivo.
- d) De ésta comunicación se enviará copia a efectos de registro y publicación a la Dirección General de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- e) La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta en el plazo máximo de un mes, sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada.
- f) En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.
- g) A los efectos de notificación, tanto para el Servicio Municipal de Limpieza como para la Representación Social, establecen como domicilio el sito en la calle Agaete número 14 de la Urbanización Industrial Lomo Blanco, Las Torres, código postal 35010, de Las Palmas de Gran Canaria.
- h) Los trabajadores deberán hacer constar en sus demandas, ante las jurisdicciones competentes, como demandado al Servicio Municipal de Limpieza del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en la dirección señalada en el apartado anterior.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el convenio, recuperando entonces su vigencia el convenio anterior (año 2003 - 2007) y las condiciones que a título personal pudieran disfrutar entonces los trabajadores.

En todo lo no previsto en éste convenio, será de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones que se establecen en este convenio se considerarán mínimas, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores.

Tal garantía, será exclusivamente de carácter personal, sin que de ninguna forma pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias.

De tal manera, que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas, que anteriormente hayan disfrutado los trabajadores que desempeñan el puesto o los puestos de trabajo a cubrir.

ARTÍCULO 8.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

a) Las retribuciones pactadas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

b) Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo pueden afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas éstas en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

c) En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

a) Se crea una comisión paritaria que estará compuesta por un miembro de cada sección sindical o agrupación independiente con representación en el comité de empresa y por los representantes del Servicio Municipal de Limpieza.

b) Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

ARTÍCULO 10.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

a) La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- 2.- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- 3.- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- 4.- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

b) Procedimiento: las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- 1.- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- 2.- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 3.- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

c) Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

d) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles desde que reciba la comunicación.

e) El domicilio, a efectos de notificaciones, para la Comisión Paritaria será:

- Donde se encuentre el local del Comité;
- Y por la parte del Servicio, en C/ Agaete, nº 14, Urbanización Industrial Lomo Blanco, Las Torres, C.P. 35010, de Las Palmas de Gran Canaria.

La organización que aporte el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de:

1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información así como notificar a los demás miembros de la comisión la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión Paritaria, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión Paritaria, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión Paritaria, que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de 15 días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión Paritaria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

f) La Comisión deberá emitir informe en un plazo de 15 días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

g) El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo judicial al que se haya planteado.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria se tramitarán por el sistema REGCON de registro de convenios colectivos, en el plazo establecido en el mismo.”



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO II

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO, CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO,
PROMOCIÓN Y ASCENSOS Y CESES VOLUNTARIOS**

ARTÍCULO 11.-INGRESO.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación, reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

ARTÍCULO 12.- PERÍODO DE PRUEBA.

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en esta escala:

- 180 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 1.
- 60 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 2 y 3.
- 30 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 4 y 5."

ARTÍCULO 13. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL FIJO.

- a) El ingreso de los trabajadores como fijos se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre el acceso a la Administración Pública del personal laboral al servicio de la misma.
- b) El Ayuntamiento comunicará al Comité de Empresa previamente, el puesto o los puestos de trabajos que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.
- c) La contratación de estos trabajadores se realizará de manera que se facilite la promoción interna del personal fijo.
- d) A los efectos de asegurar la participación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los nuevos ingresos, este participará en la elaboración de las bases que regulen dicho procedimiento.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

El personal laboral fijo del Servicio Municipal de Limpieza Viaria tendrá derecho a la promoción profesional.

- a) La provisión de vacantes en régimen de ascensos por promoción interna se realizará mediante concurso-oposición de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) La determinación de las vacantes a cubrir se efectuará teniendo en cuenta la plantilla aprobada por el órgano competente del Ayuntamiento para cada año deduciéndose los ingresos habidos durante el mismo.
- c) El Comité de Empresa será informado de las plazas que se vayan a cubrir por los procedimientos de Concurso-Oposición en régimen de Promoción Interna y contendrá en todo caso:
 - Características de la plaza a ocupar.
 - Condiciones exigibles, entre las cuales se tendrá en cuenta el conocimiento del puesto de trabajo y la historia profesional, siempre que la legislación vigente lo permita.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

d) El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será igual que el exigido en el artículo 12 para el ingreso. Durante este periodo el trabajador ascendido ostentará el grupo profesional al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario propio del mismo.

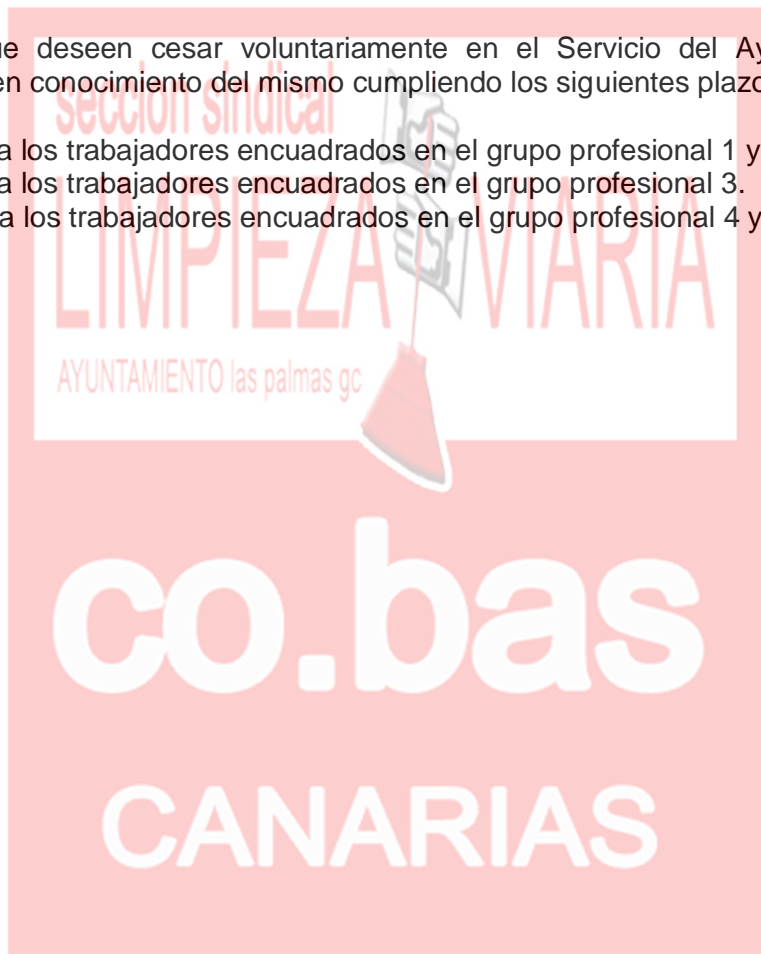
e) En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio del mismo.

f) A los efectos de asegurar la participación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los nuevos ingresos, este participará en la elaboración de las bases que regulen dicho procedimiento.

ARTÍCULO 15.- CESES VOLUNTARIOS.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el Servicio del Ayuntamiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del mismo cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 60 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 1 y 2.
- 30 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 3.
- 15 días para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 4 y 5.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 16.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- a) La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, será competencia del Consejo de Administración del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, o de quien lo sustituya en su caso, correspondiendo la superior inspección y dirección de todos los Servicios al Presidente y llevado a cabo bajo la jefatura directa del Gerente.
- b) Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, a los representantes de los trabajadores se les reconoce el derecho a emitir informes respecto a dicha organización y sus cambios, de conformidad con la legislación vigente.
- c) El Presidente del Consejo de Administración dentro de la capacidad organizativa que le atribuye los Estatutos del Órgano y el propio Convenio Colectivo podrá, en cualquier momento, ocupar o remover los puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como Jefatura de Servicio, Jefatura de Sección, Encargado General y Encargado mediante personal de libre designación, sin que estos consoliden tal situación debiendo retornar en su momento (pérdida de confianza), a su puesto de trabajo de origen. En todo caso los nombramientos de los puestos de trabajo de encargado general y encargado se realizarán dentro del personal fijo del Servicio Municipal de Limpieza Viaria y se ajustarán a los requisitos exigidos en el apartado de formación.

ARTÍCULO 17.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el presente Convenio. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marque las leyes, el presente convenio y las instrucciones del Servicio.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional o competencia profesional, adscritos al presente convenio.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos estando el Servicio obligado a subsanarlo de inmediato en función de la gravedad. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que así mismo, será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO IV

ARTÍCULO 18 .- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA PERMANENCIA.

El personal laboral contratado por el Servicio Municipal de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se clasifica en función de la duración del contrato en: fijo, por tiempo indefinido o temporal.

ARTÍCULO 19.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, aptitud profesional y contenido general de la prestación para ejercer las tareas y cometidos que el Servicio Municipal de Limpieza Viaria requiere.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional, entre grupos profesionales y niveles, dentro del propio Servicio. Cuando implique traslado fuera del Servicio, las retribuciones de los afectados, en la medida de lo posible les serán abonadas por el nuevo órgano al que se adscriban.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con el presente convenio y la legislación vigente. Se informará al Comité de Empresa y Delegado Sindical al que esté afiliado el trabajador. Dichos representantes tienen derecho a emitir informe no vinculante.

Además se acuerda y permite la movilidad funcional en el Servicio, que capacitará al trabajador para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de un mismo grupo profesional al suyo, así como la polivalencia funcional o la realización de las funciones propias de más de un grupo, aplicando los criterios establecidos en el art. 20 Movilidad grupos profesionales, art. 21 Otras formas de movilidad y Art. 22.- Trabajadores en situación de capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan de acuerdo con la naturaleza de los trabajos propios de los servicios de Limpieza Viaria y en base de las definiciones siguientes:

Definición de los grupos profesionales, niveles retributivos y funciones de puestos de trabajo

GRUPO I	
Criterios Generales	Están incluidos en este grupo los Trabajadores/as que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que consisten en dirigir y coordinar las actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales. Toman decisiones o participan en su elaboración y desempeñan puestos de dirección o ejecución en la empresa.
Formación	Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pudiera establecer la normativa legal vigente de aplicación a la empresa.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

Equiparación	Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo y niveles retributivos: Nivel 1: Técnico/a de Grado Superior: Nivel 2: Técnico/a de Grado Medio
<p>TÉCNICO/A DE GRADO SUPERIOR</p> <p><u>Criterios específicos:</u> Dirección, organización y coordinación de actividades diversas propias de la actividad del Servicio en materia de limpieza viaria.</p> <p>Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición, desarrollo y divulgación entre el personal de normas y procedimientos de funcionamiento interno. - Evaluación de los rendimientos del Servicio. - Realización de estudios y elaboración de informes y dictámenes técnicos y legales relacionados con las competencias del Servicio. - Elaboración de pliegos de condiciones técnicas, económicas y administrativas. - Elaboración de presupuestos. - Visado de certificaciones. <p>TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO</p> <p><u>Criterios específicos:</u> Organización, coordinación y supervisión de actividades diversas propias de la actividad del Servicio en materia de limpieza viaria.</p> <p>Se consideran funciones específicas de esta categoría profesional, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación para el desarrollo y divulgación entre el personal de normas y procedimientos de funcionamiento interno. - Realización de estudios y elaboración de informes técnicos relacionados con las competencias del Servicio. - Elaboración de pliegos de condiciones técnicas, económicas y administrativas. - Participación en la elaboración de presupuestos. 	

GRUPO II	
Criterios Generales	Están incluidos en este grupo los Trabajador/a-es que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente a la propia Dirección de la empresa. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas, y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.
Formación	La formación requerida equivale a bachiller o Técnico Superior de Formación Profesional Específica, o bien podrá suplirse con la acreditación de un dilatado período de experiencia adquirida en trabajo análogo en el sector, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pueda establecer la normativa legal vigente de aplicación a la empresa.
Equiparación	Se incluyen en este grupo los siguientes puestos de trabajo y niveles: Nivel 3: Encargado/a General Nivel 4: Jefe/a Administración 1

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ENCARGADO GENERAL

Criterios específicos: Con sujeción a las directrices del Jefe de Servicio, planificar el trabajo diario no programable y de ajuste en la programación de los trabajos básicos.

Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:

- Coordinar el trabajo de Encargados y Capataces.
- Organizar los equipos de trabajo y maquinaria, distribución del trabajo y organización del ciclo de operaciones.
- Dar parte de las incidencias diarias del Servicio y personal a su cargo.
- Velar por la seguridad e higiene del personal, equipos y maquinaria a su cargo.
- Cálculo de las necesidades de material y resolución de los problemas técnicos del trabajo.

JEFE/A ADMINISTRACIÓN DE 1ª

Criterios específicos: Organización, coordinación y supervisión de tareas administrativas ordinarias propias de su departamento de destino, así como del personal adscrito al mismo.

Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:

- Desarrollo de programas y técnicas a aplicar, siguiendo directrices generales, para el eficaz funcionamiento del departamento.
- Participación en la fiscalización y control de la gestión económica, financiera y presupuestaria del Servicio.
- Participación en la elaboración de estudios e informes técnicos.
- Inicio de expedientes de contratación y adquisición de suministros.
- Gestión de personal.

GRUPO III	
Criterios Generales	Están incluidos en este grupo los Trabajadores/as que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del Trabajador/a encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.
Formación	La formación requerida será la equivalente a titulación académica de bachillerato o formación profesional de grado medio, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien podrá suplirse con la acreditación de un dilatado período de experiencia adquirida en trabajo análogo en el sector, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pueda establecer la normativa legal vigente de aplicación a la empresa.
Equiparación	Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo y niveles: Nivel 5: Maestro de Taller Nivel 6: Encargado Nivel 7: Auxiliar Técnico Informático, Jefe Administración 2ª y Delineante. Nivel 8: Oficial Administrativo

MAESTRO/A DE TALLER

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Diagnóstico de averías y control de reparaciones y mantenimiento (mecánico, hidráulico y eléctrico) de la flota de vehículos, maquinaria y herramientas del Servicio de limpieza viaria, tanto dentro como fuera de las instalaciones del taller. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en las instalaciones. Planificación de tareas, personal y tiempos de trabajo del taller y lavadero. Custodia de herramientas, materiales y combustibles a su cargo. Comunicación de las incidencias y anomalías observadas. Elaboración de estadísticas de tráfico, recorridos, consumos y metrajes. Peritación de accidentes.

ENCARGADO

Criterios específicos: Con sujeción a las directrices del Encargado General, organizar el

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

trabajo diario programado.

Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:

- Coordinar el trabajo de Capataces y personal operario, y distribución del trabajo.
- Dar parte de las incidencias diarias del Servicio y personal a su cargo.
- Velar por la seguridad e higiene del personal, equipos y maquinaria a su cargo.
- Cálculo de las necesidades de material y resolución de los problemas técnicos del trabajo.

JEFE ADMINISTRACIÓN DE 2ª

Criterios específicos: Coordinación y supervisión de tareas administrativas ordinarias propias de su destino, así como del personal a su cargo, si lo hubiera.

Se consideran funciones específicas de esta categoría profesional, entre otras, las siguientes:

- Participación en el desarrollo de programas y técnicas a aplicar, siguiendo directrices generales.
- Elaboración, seguimiento y control de expedientes de contratación y adquisición de suministros.
- Seguimiento y control de expedientes de personal y gestión de nóminas y recursos humanos.
- Control presupuestario y llevanza de contabilidad.
- Relación con proveedores y entidades financieras.
- Realización de pagos/cobros y custodia y arqueo de caja.

AUXILIAR TÉCNICO DE INFORMÁTICA

Criterios específicos: Mantenimiento, desarrollo, mejora y mantenimiento de aplicaciones y sistemas ofimáticos del Servicio.

Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:

- Control del correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad informáticos y realización de copias de seguridad.
- Resolución de problemas originados por el software de gestión, así como instalación y actualización del mismo.
- Evaluación de nuevos sistemas operativos y asesoramiento y estudio de nuevas tecnologías.
- Control de calidad de los servicios técnicos de mantenimiento.
- Configuración de equipos informáticos y previsión de consumibles.
- Formación y apoyo a los usuarios.

DELINEANTE/A

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Toma de datos de campo y mediciones, preparación y trazado de planos de proyectos de obra y sectores de trabajo. Reproducción y archivo de planos, tanto por medios manuales como informáticos. Realización de estudios técnicos.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO

Criterios específicos: Bajo supervisión, colaboración administrativa en tramitación ordinaria

Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:

- Confección de documentos contables, de gestión de nóminas y seguros sociales y de recursos humanos.
- Seguimiento y tramitación de expedientes encomendados.
- Preparación de certificaciones
- Llevanza de archivos y custodia de documentación y publicaciones.
- Realización de notificaciones.

GRUPO IV	
Criterios Generales	Están incluidos en este grupo los Trabajador/as que ejercen funciones que aunque requieran instrucciones precisas, exigen habitualmente, conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa por parte del Trabajador/a encargado de su ejecución, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional.
	La formación requerida será la equivalente a titulación académica de

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

Formación	Graduado en Educación Secundaria o de Formación Profesional de Grado Medio, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien podrá suplirse con la acreditación de un dilatado período de experiencia adquirida en el sector, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pueda establecer la normativa legal vigente de aplicación a la empresa.
Equiparación	<p>Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo y niveles:</p> <p>Nivel 9: Capataz Nivel 10: Inspector. Nivel 11: Oficial de 1ª de Taller y Oficial de de Mantenimiento. Nivel 12: Tractorista Nivel 13: Conductor. Nivel 14: Peón Lavacoche Nivel 15: Auxiliar Administrativo. Nivel 16: Jefe de Equipo, Operario de 1ª Nivel 17: Almacenero Nivel 18: Oficial de 2ª Taller Nivel 19: Telefonista-Recepcionista</p>
<p>CAPATAZ <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Con sujeción a las directrices del Encargado, coordinar y controlar el trabajo diario del personal a su cargo asumiendo la responsabilidad del cumplimiento de sus funciones. Se consideran funciones específicas de esta categoría profesional, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dar parte de las incidencias diarias del Servicio y personal a su cargo. - Velar por la seguridad e higiene del personal, equipos y maquinaria a su cargo. - Dotación del material necesario del personal a su cargo. <p>OFICIAL/A DE 1ª TALLER <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Oficial de 1ª que, previa superación de prueba teórico-práctica y bajo la supervisión del maestro de taller, realiza las funciones propias de su oficio dentro del servicio en tareas de mantenimiento y reparaciones de la flota de vehículos del servicio.</p> <p>OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Con sujeción a las directrices de su superior jerárquico, realización de tareas propias de mantenimiento y conservación de instalaciones y dependencias del Servicio que requieran esfuerzo físico y para las que no es necesaria una preparación técnica específica.</p> <p>TRACTORISTA <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Manejo de tractores y máquinas pesadas que llevarán a cabo, con plena responsabilidad y bajo las órdenes y dirección de los capataces o encargados, en labores ordinarias propias del servicio de limpieza viaria. Mantenimiento de los mismos, así como cuidado de los útiles y herramientas propios del vehículo, durante el servicio. Autonomía para realizar pequeños trabajos de reparación mecánica de acuerdo con sus conocimientos, siempre que permitan la terminación del servicio encomendado sin perjuicio grave para la maquinaria.</p> <p>CONDUCTOR/A <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Conducción y manejo de vehículos del Servicio de limpieza viaria asignados, superiores a 3,5 toneladas, que llevarán a cabo, con plena responsabilidad, bajo las órdenes y dirección de los capataces o encargados. Mantenimiento de los mismos, así como cuidado de los útiles y herramientas propios del vehículo, durante el servicio. Labores de repostar, descargar y cumplimentar los partes de avería, incidencia y hojas de ruta.</p> <p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO <u>Criterios específicos:</u> Bajo supervisión, colaboración administrativa en tramitación ordinaria Se consideran funciones específicas de este puesto de trabajo, entre otras, las siguientes:</p>	

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

- Clasificación, mecanografía, archivo, cálculo, manejo de máquinas y herramientas ofimáticas, atención al público, atención y realización de llamadas telefónicas y tareas análogas relacionadas con las misiones propias del puesto de trabajo.
- Control de material consumible.
- Apoyo auxiliar a los demás miembros del departamento.

INSPECTOR/A

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Velar por el cumplimiento de la Ordenanza municipal de limpieza en lo referente a la limpieza viaria, ejecutando, bajo supervisión, labores de inspección, información, denuncia y notificación. Realización de informes de incidencias relacionadas con su trabajo.

ALMACENERO/A

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Recepción, clasificación y control mecanizado de materiales y mercancías en almacén. Custodia, entrega y recepción de herramientas al personal de taller. Despacho de pedidos. Inventario de material. Realización de compras de material bajo pedido autorizado, relación con proveedores y recepción de albaranes y facturas.

JEFE/A DE EQUIPO

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Con sujeción a las directrices del Encargado o Capataz del Servicio de Limpieza Viaria. Realización de tareas propias de la limpieza viaria que requieran esfuerzo físico y para las que no es necesaria una preparación especial con la supervisión y control del trabajo del personal a su cargo. Dando parte de las incidencias y del personal a su cargo y velando por la seguridad e higiene del personal. Puede sustituir al capataz en su ausencia.

OPERARIO DE 1ª

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Conducción y manejo de vehículos del Servicio de limpieza viaria asignados, inferiores a 3,5 toneladas, que llevarán a cabo, con plena responsabilidad, bajo las órdenes y dirección de los capataces o encargados. Mantenimiento de los mismos, así como cuidado de los útiles y herramientas propios del vehículo, durante el servicio. Labores de repostar, carga-descarga y cumplimentar los de partes de avería, incidencia y hojas de ruta.

OFICIAL/A DE 2ª TALLER

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Operario que, previa superación de prueba teórico-práctica y bajo la supervisión del maestro de taller, realiza las funciones propias de su oficio dentro del servicio en tareas de mantenimiento y reparaciones de la flota de vehículos del servicio.

PEÓN/A LAVACOCHÉ

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Con sujeción a las directrices del Maestro de Taller, realización de tareas propias del lavado interior y exterior de motores, carrocerías y cabinas de la flota de vehículos.

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA

Criterios específicos/funciones, entre otras:

Información y atención al público en temas relacionados sobre el Servicio en general, tanto personal como telefónicamente, o vía fax. Recepción y salida de documentación del Servicio utilizando procedimiento informatizado para Libros de Registro General, así como custodia de los mismos. Recepción y distribución de llamadas a través de centralita telefónica.

GRUPO V	
Criterios Generales	Están incluidos en este grupo los Trabajadores/as que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realicen de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, bajo instrucciones precisas, requieren un alto grado de dependencia, esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.
	La formación requerida será la Educación Secundaria Obligatoria o la titulación específica a la tarea que desempeñe, <u>aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de</u>

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

Formación	trabajo de características similares, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pueda establecer la normativa legal vigente de aplicación a la empresa.
Equiparación	Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo y niveles: Nivel 20: Peón/a de Limpieza. Nivel 21: Ordenanza. Nivel 22: Peón/a Mantenimiento y Peón/a de Taller. Nivel 23: Limpiador/a.
<p>ORDENANZA <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Distribución de documentos y correspondencia interna del Servicio, manejo de máquinas fotocopiadoras, desplazamiento a otras Administraciones e Instituciones para la entrega y recogida de documentación.</p> <p>PEÓN/A DE LIMPIEZA <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Con sujeción a las directrices del Capataz y/o Jefe de Equipo, realización de tareas propias de la limpieza viaria que requieran esfuerzo físico y para las que no es necesaria una preparación especial.</p> <p>PEÓN/A DE MANTENIMIENTO <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Con sujeción a las directrices del Oficial de mantenimiento o superior jerárquico, realización de tareas propias de mantenimiento y conservación de instalaciones y dependencias del Servicio que requieran esfuerzo físico y para las que no es necesaria una preparación técnica específica.</p> <p>PEÓN/A DE TALLER <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Con sujeción a las directrices del Maestro de Taller, realización de tareas propias del taller que requieran esfuerzo físico y para las que no es necesaria una preparación específica.</p> <p>LIMPIADOR/A <u>Criterios específicos/funciones, entre otras:</u> Tareas propias de la limpieza en las dependencias y centros de trabajo del Servicio, bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos.</p>	

ARTÍCULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL ENTRE GRUPOS PROFESIONALES.

La movilidad funcional en el Servicio se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La Gerencia del Servicio, en caso de necesidad, y dando cuenta al Comité, podrá destinar a los trabajadores con carácter provisional a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, nunca tendrá carácter consolidable ya que para ascender a otro grupo profesional distinto del que se ostenta, deberán los trabajadores presentarse a las pruebas selectivas de promoción interna oportunas, concurso, concurso-oposición u otras donde se respete los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los trabajadores fijos o interinos con contratos de más de dos años serán los que puedan acceder a realizar los trabajos de distinto grupo profesional.

Se entenderá que el cambio de actividad tiene carácter provisional, motivado por las necesidades del Servicio:

- Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses discontinuos en el periodo de un año, a contar desde el inicio de la movilidad. La retribución, en tanto se desempeñe trabajos de diferente grupo será la correspondiente al mismo, nunca

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

tendrá carácter consolidable. El Jefe de Personal velará, bajo su directo cuidado el estricto cumplimiento de los términos de este apartado.

- Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses, conservándose en todo caso la retribución correspondiente a su grupo profesional de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, el Servicio evitará reiterar el trabajo de grupo inferior al mismo trabajador.
- No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la citada movilidad.
- En cualquier caso y con el fin de regular el mejor y más justo cumplimiento de este artículo, se confeccionará una lista en todos los grupos, excepto para el personal que sea de libre designación. La responsabilidad de la confección, mantenimiento e información de la misma corresponderá a la Jefa de Personal.
- Los criterios para la confección, mantenimiento, requisitos y actualización de la lista hará en Octubre de cada año.

ARTÍCULO 21.- OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD.

Siempre que sea posible, se asignará trabajadores fijos a puestos considerados menos penosos, facilitándose con ello la reubicación del personal limitado por la edad, años de servicio y mermas de salud que sin considerarse causas incapacitantes sí afecte y disminuyan el normal rendimiento, destinándose a zonas de trabajo concretas.

El Comité de Empresa podrá proponer al Servicio a determinados trabajadores en puestos que resulten menos penosos o más adecuados a sus capacidades físicas.

ARTÍCULO 22.- TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos los trabajadores fijos afectados por este Convenio Colectivo y que a lo largo de su permanencia en el Servicio hayan adquirido una disminución de capacidad para desarrollar, el trabajo habitual, tanto si ha sido por accidente, enfermedad, enfermedad profesional o por motivo de edad, como cualquier otro motivo, se le acoplará a un puesto de trabajo acorde con su capacidad en cada momento, siempre que exista vacante en la plantilla del Servicio Municipal de Limpieza Viaria, dentro del mismo grupo profesional o inferior y en el mismo nivel retributivo o inferior.

La disminución de la capacidad en los casos que no exista resolución del INSS, debe ser comprobada técnicamente por los servicios médicos de empresa.

En aquellos casos donde al trabajador se le haya declarado una incapacidad permanente total para su profesión habitual por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y que el porcentaje de la pensión otorgada no supere el 55% de su base reguladora calculada, siempre que sea posible y a petición del trabajador, el Servicio procederá, previa actuación y con las garantías establecidas en el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a facilitar un puesto de trabajo más adecuado a la situación del trabajador.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 23.- SISTEMA RETRIBUTIVO.

- a) La retribución de cada trabajador vendrá determinada por cada uno de los conceptos que perciba, debiendo quedar reflejado todo ello en la hoja de salarios de forma clara y precisa.
- b) Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los Complementos del mismo. El Complemento de Puesto de Trabajo (C.P.T.) creado en virtud del presente convenio no tendrá el carácter de personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asigne tareas que no lleven aparejado dicho complemento.
- c) El conjunto de las retribuciones pactadas en el presente Convenio será revisado automáticamente el 1 de enero de cada año, de forma lineal y en la cuantía que en cada momento establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

ARTÍCULO 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

- a) Salario Base.
- b) Complementos personales:
- Antigüedad.
 - Plus Convenio.
- c) Complementos de Puestos de Trabajo:
- Plus por Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.
 - Complemento de Puesto de Trabajo.
 - Plus de Nocturnidad.
 - Plus de transporte.
- d) Complementos por Calidad y Cantidad:
- Incentivos.
- e) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes:
- Pagas Extraordinarias.
 - Bolsa de Vacaciones.
- f) Compesación económica por trabajos:
- En Servicios Especiales.
 - En domingos y festivos.
 - Fiestas de fin de año.

- g) Horas Extraordinarias.

ARTÍCULO 25. – PAGO DE SALARIOS.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- a) El pago de salarios se realizara mediante transferencia bancaria. Se devengara mensualmente, debiéndose asegurar que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca el día veinticuatro de cada mes o hábil anterior.
- b) En cuanto al pago de anticipos se establece una única entrega a cuenta el día 15 o hábil anterior de cada mes.
- c) Los anticipos reintegrables a largo plazo se concederán en las mismas cuantías y formas que en el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 26. – MASA SALARIAL BRUTA.

La masa salarial bruta de cada año se realizará conforme a lo establecido en La Ley General de Presupuestos del Estado.

ARTÍCULO 27.- SALARIO BASE.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo y al rendimiento mínimo o actividad normal correspondiente a cada categoría. El salario base pactado en el presente Convenio Colectivo se abonará por mes trabajado.

ARTÍCULO 28.- ANTIGÜEDAD.

a) Los trabajadores fijos disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistentes en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del nueve por ciento, no pudiendo en ningún caso superar el 60%, calculados sobre el salario base.

b) El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

ARTÍCULO 29.- PLUS CONVENIO.

Este plus se establece con la negociación del presente Convenio Colectivo, abonándose por mes trabajado, según queda reflejado en la tabla salarial anexa, y absorbe los pluses de penoso, peligroso, tóxico, de asistencia, complemento de puesto de trabajo de las antiguas categorías de jefe de administración de 1ª, jefe de administración de 2ª, oficial administrativo y delineante y el plus de productividad de las antiguas categorías de inspector, operario 1ª, jefe de equipo, peón lavacoche y peón.

Este plus se abonará por mes trabajado, según queda reflejado en la tabla salarial Anexo III, y absorbe los pluses de Penoso, Peligroso, Tóxico y de Asistencia, así como el Plus Informática, aquellos trabajadores que percibiesen una cantidad mayor a la entrada en vigor de este convenio que la establecida en la tabla salarial para grupo profesional y nivel retributivo conservarán la diferencia “ad personam”, como se refleja en el Anexo I.

ARTÍCULO 30. - TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS y PELIGROSOS.

a) Se abonará por este concepto un plus, por jornada efectivamente trabajada en estas condiciones, cuyo importe será del 20, 25 ó 30 por, ciento sobre el salario base, según concurren una, dos o todas las causas, siempre y cuando se demostrara la existencia de un riesgo en seguridad o higiene que se sobre añada a la actividad normal y no pueda ser corregida actuando sobre la máquina en cuestión o sobre el individuo, mediante prendas de protección.

b) Aquellas labores que puedan considerarse de especial riesgo, se precisará un informe técnico de la Inspección de la Dirección Territorial de trabajo. Comprometiéndose el Servicio a recabar dicho informe como máximo en un plazo de tres meses.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

- a) Los Jefes de Servicio y los Jefes de Sección o Departamento percibirán un plus denominado de complemento de puesto de trabajo. Las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento no podrán superar el 20% del salario base de la categoría profesional previo informe no vinculante del comité de Empresa, a emitir en un plazo no superior a siete días.
- b) Aquellos trabajadores que, sin ostentar jefaturas, realizaran tareas o funciones que excediesen las establecidas en el presente convenio para su categoría profesional sin llegar a constituir una labor de superior categoría, podrán percibir este complemento previo informe del Departamento de Personal y en las mismas condiciones que se describen en el apartado anterior.
- c) Los criterios para determinar la cuantía destinada a dicho complemento estará en función de la tarea, funciones y demás características del puesto de trabajo. El cómputo de dicho Complemento se realizará por mes trabajado.

ARTÍCULO 32. – PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por, su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 33. – PLUS DE TRANSPORTE.

A la entrada en vigor de este convenio la cuantía de este concepto, 1,03 € por día efectivamente trabajado, lo seguirán percibiendo como complemento “Ad personam” los trabajadores que figuren en el Anexo II, a extinguir con la baja en la empresa de los citados trabajadores.

ARTÍCULO 34.- INCENTIVOS.

Se establece un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en:

- Encargado General y Encargado, se percibirá en concepto de prolongación de jornada.
- Para el resto del personal se percibirá por, las características específicas de su puesto o en cuanto a cantidad o calidad de sus trabajos.

ARTÍCULO 35.- HORAS EXTRAS.

- a) Se considerarán horas extras todas las que se realizan fuera de la jornada normal de trabajo.
- b) Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará a lo que la Ley disponga en cada momento. Respetándose las condiciones más beneficiosas que en esta materia tengan los trabajadores, tanto individual como colectivamente.
- c) El Ayuntamiento no podrá en ningún caso hacer discriminaciones entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.
- d) La realización de horas extras, serán de libre aceptación o negación por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 36. – PAGAS EXTRAORDINARIAS.

- a) Se abonará por este concepto cuatro pagas extraordinarias consistentes en salario base más la antigüedad.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

b) Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado, junto con la liquidación de los meses de Febrero, Mayo, Agosto, y Noviembre.

c) El trabajador voluntariamente puede solicitar prorratear las cuatro pagas extraordinarias en doce mensualidades. El personal interesado deberá solicitarlo en la última semana de noviembre del año anterior.

ARTÍCULO 37.- BOLSA DE VACACIONES.

Se establece una bolsa de vacaciones de 417,62 € o la parte proporcional de ésta por el tiempo trabajado, se abonará en el mes inmediatamente anterior a su disfrute.

ARTÍCULO 38. SERVICIOS ESPECIALES.

Las Alfombras del Corpus serán consideradas trabajos excepcionales, y se nombrarán para su limpieza al personal inscrito en la lista de voluntarios.

Igualmente se acordará entre el Servicio y el Comité de Empresa cada dos años el valor económico de dicho turno de trabajo.

En caso de no existir acuerdo la cantidad a abonar será la misma que se venía abonando.

Serán Servicios Especiales los realizados en Jueves Santo, Martes de Carnaval, 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero, los sábados y lunes que coincidan con festivos y Cabalgatas. Estos servicios se ejecutarán en cantidad de personal hasta por el 50% de la plantilla fija. Su retribución será la siguiente en estos puestos de trabajo: 128,18 € a los peones, 132,00 € a los operarios de 1ª/Jefes de equipo, 138,20 € a los conductores y 145,22 € a los mandos.

ARTÍCULO 39.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

En el supuesto de que por el Servicio se volviera a realizar los trabajos de limpieza en domingo y festivos, el mismo se regulará por las condiciones de este artículo.

Trabajarían el 25% de la plantilla de peones, jefes de equipo, operarios de 1ª y conductores. Además de 1 capataz o encargado, y un retén de Talleres de Jinámar por si hubiera averías de las unidades en servicio.

El resto del personal que forma la plantilla, si el Servicio lo considerara necesario.

Si el Servicio optara por aplicar este sistema de trabajo, se le gratificará por cada día trabajado, con un día de más acumulable al periodo vacacional de cada año.

Además de cobrar el mismo importe que se abona en el Ayuntamiento, por trabajar en domingo o festivo.

ARTÍCULO 40. – FIESTAS FIN DE AÑO.

a) Al establecer con la firma del presente Convenio unas tablas de rendimientos (cantidad de trabajo) y de índices de residuos (calidad de trabajo) y dado que con motivo de las fiestas de Navidad, Fin de Año y día de Reyes hay una mayor actividad peatonal en nuestras calles y al objeto de no verse afectadas las tablas antes mencionadas por un trabajo superior al habitual, se establece una gratificación extrasalarial de 297,06 euros para todo el personal del Servicio, excepto el personal administrativo que será de 47,33 euros. Ambas cantidades se incrementarán anualmente según se establezca en la Ley de Presupuestos del Estado.

b) El abono se efectuará en la nómina de Enero pagándose por día efectivamente trabajado en el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, salvo que la falta de asistencia sea

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

consecuencia de un accidente laboral, este apartado no se le aplicará al personal de administración.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 41. – JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo queda establecida en treinta y siete horas y media semanales, efectivas, en cómputo bisemanal.

El trabajador del Servicio de Limpieza Viaria, realizará una semana 40 horas y la otra semana 35 horas, con lo cual cumplirá el cómputo de 75 horas bisemanales.

Se garantizará la jornada ordinaria, la reducción de jornada de verano y la reducción de jornada excepcional cuando éstas sean de aplicación general a los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. En el caso de que no se pudiera aplicar porque la reducción de estas jornadas afectara a la prestación normal del Servicio, ambas partes llegarán a un consenso para compensar dichas reducciones sin que la prestación del servicio se vea afectada.

ARTÍCULO 42. - HORARIO.

El servicio estará cubierto con tres turnos de trabajo en servicio de calle, en dos turnos en talleres y en un único turno de mañana en Administración. No podrá existir vacío de horario y de personal entre los turnos de talleres.

El trabajo en sábado será atendido por el 50% de la plantilla de forma rotativa.

La jornada de trabajo estará dividida en tres turnos que la empresa distribuirá en las siguientes franjas horarias:

Servicio calle

. Mañana:

De lunes a viernes: entre las 06, 00 horas y las 14,00 horas.
Sábado que trabaja: entre las 06,00 horas y las 12,00 horas.

. Tarde:

De lunes a viernes: entre las 14,00 horas y las 22,00 horas.
Sábado que trabaja: entre las 13,00 horas y las 19,00 horas.

. Noche:

De lunes a viernes: entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.
Sábado que trabaja: entre las 22,00 horas y las 04,00 horas.

Talleres

. Mañana:

De lunes a viernes: entre las 06,00 horas y las 14,00 horas.
Sábado que trabaja: entre las 06,00 horas y las 12,00 horas.

. Tarde:

De lunes a viernes: entre las 13,00 horas y las 21,00 horas.

Administración:

El personal de administración observará el mismo régimen de horario y jornada que el resto del personal del Ayuntamiento.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

Inspección:

El personal de inspección observará el mismo régimen de horario y jornada que el personal de inspección del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.

Se establece un período de descanso de 30 minutos diario, para todo el personal del servicio, con la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La prolongación de jornada ordinaria, se compensará con dos horas libres por una de más trabajada, no teniendo la consideración de horas extraordinarias a efectos retributivos. En el supuesto de no poder compensarse se retribuirá.

ARTÍCULO 43. – CALENDARIO LABORAL..

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma se comunicará el calendario laboral para el año correspondiente.

ARTÍCULO 44. - VACACIONES.

- a) Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles.
- b) El período de vacaciones se fija, preferentemente, de junio o septiembre, ambos inclusive. Su distribución en cada mes será la del 25% de la plantilla de cada zona de trabajo, eligiendo el mes a disfrutar de mutuo acuerdo entre los trabajadores y el superior inmediato. En caso de discrepancia se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- 1) Los trabajadores con hijos en edad escolar .
- 2) Que coincida con las vacaciones de su cónyuge. En este caso se deberá acreditar dicha situación.
- 3) La antigüedad del trabajador en el Servicio.
- 4) En caso de coincidencia en la antigüedad tendrá preferencia el nº identificador más bajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado a), se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

f) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

- g) El calendario de vacaciones será publicado por la empresa con carácter provisional antes del 1º de febrero de cada año y con carácter definitivo antes del 1º de marzo.
- h) El salario correspondiente al período vacacional se hará efectivo, a elección del trabajador, inmediatamente antes del disfrute correspondiente.
- i) Los trabajadores tendrán derecho a una bolsa de vacaciones o la parte proporcional de ésta por el tiempo trabajado.
- j) El trabajador podrá solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones en dos periodos, siendo atendida su solicitud en función de las necesidades de la empresa.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO VII

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 45.- LICENCIAS.

a) En materia de licencias y permisos serán de aplicación los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo, tales como:

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
En el supuesto que medie hospitalización los días de permiso no serán necesariamente consecutivos siempre que el ingreso hospitalario persista.
2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
3. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
4. Para la realización de exámenes prenatales técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.
5. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o la final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

6. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de un persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

8. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular e este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

9. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal.
10. Por asuntos propios, tres días, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
11. Por matrimonio o parejas de hecho, quince días.

b) Se garantizarán todas las licencias y permisos que sean de aplicación general a los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Cuando el disfrute de estos afectarán a la prestación normal del Servicio de Limpieza Viaria ambas partes llegarán a un consenso para garantizar dicho disfrute sin que la prestación del servicio se vea afectada. Así como la aplicación de la disposición 7 del Acuerdo sobre organización del trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para la efectiva aplicación, mediante el sistema "GHIO", y sus posibles modificaciones.

c) Todos los trabajadores que realicen su trabajo en la jornada nocturna y que necesiten disfrutar de alguna licencia, no vendrán a trabajar en todos los casos que procedan en la jornada anterior al disfrute de la licencia correspondiente.

ARTÍCULO 46.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Se concederá siempre que las necesidades del Servicio lo permitiera y el personal lo solicite con diez días de antelación, un único permiso anual de diez días como máximo, sin retribución.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el periodo de prueba, lleven en servicio más de seis meses.

El Servicio resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente el proceso productivo o se encontraran disfrutando este número de trabajadores equivalente al 5% de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajos de menos de cincuenta trabajadores.

ARTÍCULO 47.- EXCEDENCIAS.

Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley, darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o insular a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose al Servicio si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

del mismo.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivo la excedencia, perdiendo el derecho, si se solicita transcurrido este plazo.

Excedencia voluntaria:

a) El trabajador con al menos un año de antigüedad en el Servicio, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En las excedencias pactadas entre el Servicio y el trabajador, que no estén recogidas en la Ley General, se estará a lo que establezcan ambas partes, dando comunicación al Comité de Empresa para su conocimiento.

ARTÍCULO 48.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO.

Será causa de suspensión de contrato, con reserva del puesto de trabajo, entre otras las siguientes:

a) Incapacidad Temporal de los trabajadores. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

b) En el caso de condena o prisión en preventivo de algún trabajador, se le considerará todo el tiempo que esté en esa situación como excedencia especial, pudiéndose incorporar inmediatamente al mes siguiente a su puesta en libertad, respetándose como mínimo la antigüedad en el Servicio y sin contar el tiempo de prisión como tiempo de servicio.

En todos los casos de excedencia o suspensión, el trabajador que lo solicite previamente, se reintegrará a la plantilla en el momento de cumplirse ésta de forma automática, sin esperar vacante alguna, siempre que solicite la reincorporación con un mes de antelación como mínimo.

CAPITULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 49. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, 8 de noviembre, B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre) y sus normas de desarrollo.

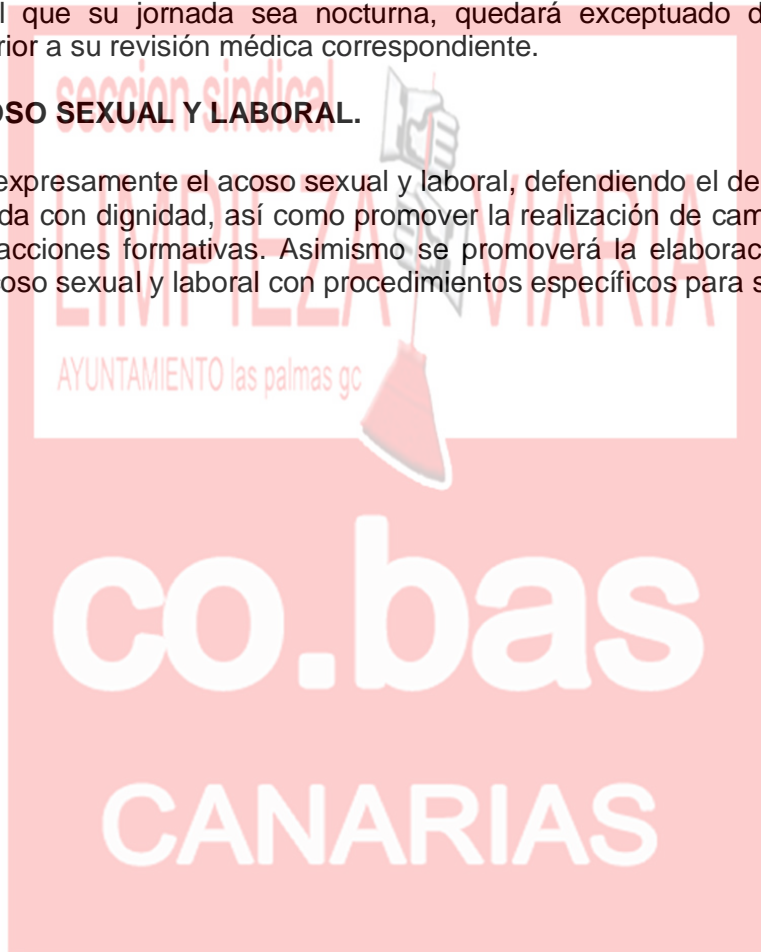
La vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos, se hará de acuerdo a los riesgos específicos del puesto de trabajo y en el periodo que se establezca para los mismos.

El reconocimiento médico se efectuará siempre dentro de las horas de trabajo.

Para aquel personal que su jornada sea nocturna, quedará exceptuado del trabajo, la noche inmediatamente anterior a su revisión médica correspondiente.

ARTÍCULO 50.- ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

La empresa prohíbe expresamente el acoso sexual y laboral, defendiendo el derecho del conjunto de la plantilla a ser tratada con dignidad, así como promover la realización de campañas informativas y de sensibilización y acciones formativas. Asimismo se promoverá la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y laboral con procedimientos específicos para su prevención.



CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 51.- PRENDAS DE TRABAJO.

a) El Servicio Municipal de Limpieza Viaria, proporcionará a todos los trabajadores afectos a este convenio con carácter obligatorio y gratuito, una entrega anual de las prendas de vestuario, calzado y equipos de protección individual y colectivo, en calidad y cuantías máximas siguientes:

Departamento de Limpieza Viaria-Servicio de calle

Una muda de vestuario contiene: 1 camisa o polo, 1 pantalón, 1 par de botas, 1 polar tipo chaqueta corta, 1 impermeable completo, 1 par de guantes al mes y cada vez que sufran rotura o deterioro.

Jefe de Servicio 4 mudas máximo.

Encargado General 4 mudas máximo.

Encargado 4 mudas máximo.

Capataz 4 mudas máximo.

Conductores – Operario de 1ª 4 mudas máximo.

Peón – Jefe de Equipo 4 mudas máximo.

En el caso de los peones, guantes específicos para tiempo de lluvia.

En el caso del par de botas, se podrá entregar un máximo de 2 pares anuales.

En el caso del polar tipo chaqueta corta, se entregará bienalmente uno.

En el caso del impermeable completo, se entregará bienalmente uno.

En el caso de los mandos también se les entregará un cinturón.

No se entregarán las prendas que no correspondan al puesto de trabajo.

Departamento de Taller-Mantenimiento

Una muda contiene: 1 camisa o polo, 1 pantalón, 1 par de botas, 1 suéter, 1 polar chaqueta corta, 1 impermeable completo y 1 par de guantes.

Oficial Taller y Mantenimiento 5 mudas máximo y entrega de guantes 3 veces al año específicos de cuero. 1 par de guantes normales mensualmente.

Peón lavacoche 5 mudas máximo, entrega de guantes mensualmente y 3 trajes de agua específicos al año.

Limpiadora 4 mudas máximo específicas para su puesto de trabajo.

Las prendas del oficial que realice trabajos de soldador tienen que ajustarse a su especificidad.

En el caso de las botas, se podrá entregar como máximo 2 pares anuales.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

En el caso del polar tipo chaqueta corta, se entregará bienalmente uno.

En el caso del impermeable completo, se entregará bienalmente uno.

En el caso del suéter se entregará 1 anualmente.

No se entregarán las prendas que no correspondan al puesto de trabajo.

Departamento de Almacén

Al personal del Almacén se le entregará las mismas mudas que al oficial taller.

Departamento de Inspección

Una muda contiene: 1 polo, 1 pantalón, 1 par de botas, 1 polar tipo chaqueta corta, 1 impermeable completo y 1 cinturón.

Inspector 4 mudas máximo.

La prenda de impermeable se entregará 1 por año, al igual que un chaleco reflectante.

En el caso del par de botas, se podrá entregar 2 pares anuales.

En el caso del polar tipo chaqueta corta, se entregará bienalmente uno.

En el caso del impermeable completo, se entregará bienalmente uno.

En el caso del cinturón se le entregará 1 cinturón, así como la identificación acreditativa de Inspector /ra.

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

- Un calzado de seguridad.
- Un Chaleco reflectante.

b) Se atenderán en todo caso, las situaciones en cuanto a tallas, embarazos, distintas patologías, etc., tanto del vestuario como del calzado, que las jefaturas comuniquen a la Dirección del Servicio. Con respecto al calzado alternativo se tendrá en cuenta que si el calzado a entregar fueran deportivos, se le dará al trabajador afectado 3 pares.

c) Los representantes de los trabajadores y del Servicio Municipal de Limpieza Viaria, acordarán con la Dirección del Servicio, antes de la aprobación de cada pliego de contratación del servicio de vestuario, los siguientes puntos: cantidad de mudas y botas anuales a entregar, calidad y especificaciones técnicas, tanto de vestuario como de los equipos de protección individual y colectivo, fechas y lugar de entrega.

d) La entrega de vestuario y calzado se hará según la duración del contrato de trabajo, tal como sigue:

Personal fijo: cantidades totales.

Personal temporal: cantidades en proporción al tiempo de contrato.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO X

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 52.- MEJORAS SOCIALES.

Se garantiza en todo momento la inclusión y la pertenencia o la percepción de las mejoras sociales que sean de aplicación general a los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

ARTÍCULO 53.- LICENCIA PARA CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor o cualquier trabajador que necesite este permiso en el desempeño de su tarea, realizando la función o cometido que le haya sido encomendada, le fuera retirada temporalmente por primera vez la licencia de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, el Ayuntamiento le acoplará a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, manteniendo su nivel retributivo. Los primeros 30 días de privación de la licencia se aplicarán al periodo de vacaciones reglamentarias.

Si la licencia le fuese retirada por segunda vez o sucesivas se le acoplará a otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones económicas correspondientes a dicho puesto.

Las multas de tráfico en las que se determine que las causas que motivaron dicha sanción sea imputable al Servicio Municipal como consecuencia de las deficiencias mecánicas del estado del vehículo o como resultado de una orden de un superior, el importe de la sanción y el correspondiente curso para la recuperación de los puntos del carné que fueran retirados como consecuencia de dicha sanción, correrá a cuenta del mismo Servicio.

El tiempo empleado por el trabajador para la obtención de los puntos retirados por causas ajenas al trabajador, será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Mediante acuerdo entre Dirección del Servicio y trabajador se acordará la compensación del mismo.

ARTÍCULO 54.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

a) Los firmantes de este convenio se comprometen en un proyecto de creación y desarrollo de cursos de perfeccionamiento y promoción del personal de Limpieza Viaria, sobre todo aquellos cursos específicos donde exista la obligación por Ley de estar en posesión de los mismos para continuar con el desempeño de las tareas habituales, además de poder acogerse al plan de formación del resto del personal funcionario.

b) Los cursos de formación dirigidos a la obtención y renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) serán impartidos por el Servicio o Excmo. Ayuntamiento, mediante medios propios o concertados con empresas especializadas ajenas. El coste de la formación y el tiempo invertido será a cargo de la empresa.

c) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de treinta y cinco horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa,

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

d) Objetivos y Criterios

- El Servicio fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional. De esta forma se dota al empleado de unos conocimientos y una especialización útil en toda su vida profesional y al Servicio Municipal de Limpieza de un Servicio dotado de calidad y eficiencia. Para ello la política formativa se acomodará a los siguientes criterios:
- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de la empresa como de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa al Servicio y al personal, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Consideración de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Continuidad a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora del desarrollo y la promoción profesional del personal.
- Profesionalización y homogeneidad de la acción formativa disponiendo de los medios oportunos para controlar la calidad y realidad de la formación impartida y la homogeneidad de sus contenidos y criterios de impartición.
- Diseño de programas de desarrollo profesional orientados a formar al empleado para su orientación hacia puestos de mayor responsabilidad en las mismas o en otras áreas funcionales diferentes a las de procedencia, así como incrementar la motivación del empleado y a la cobertura más eficiente de las necesidades estructurales internas, velando por la identificación del talento organizativo.

e) Fines de la formación

- Debe lograr que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, y debe constituir el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los trabajadores al nivel exigible en cada puesto de trabajo y potencial.
- Debe ser un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, así como un mecanismo indispensable para articular la promoción.

f) El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

ARTÍCULO 55.- ASISTENCIA JURÍDICA.

Cuando con ocasión del ejercicio de las funciones que tengan encomendadas por razón de su puesto de trabajo en el Servicio el trabajador sea sometido a detención o procedimiento judicial el Servicio le garantiza su defensa jurídica y representación procesal. A tal fin el trabajador deberá dirigirse por escrito a la Gerencia del Servicio.

En caso de incumplimiento de este artículo por parte del Servicio, este estará obligado a abonar las costas procesales que de ello se deriven.

ARTÍCULO 56.- PÓLIZA DE SEGUROS.

- a) Se garantiza en todo momento la inclusión y la pertenencia de los trabajadores del servicio de limpieza viaria a las pólizas de seguros de accidente e invalidez y responsabilidad civil de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en las mismas condiciones y derechos que éstos, según la normativa vigente. A principio de cada año se facilitará al Comité de Empresa fotocopia de la póliza de seguro, en el caso de que dicha póliza se renovara en los mismos términos y condiciones se entregará una fotocopia del recibo.
- b) Plan de pensiones: Se garantizan en todo momento la inclusión y la pertenencia de los trabajadores del servicio de limpieza viaria al plan de pensiones de los empleados del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en las mismas condiciones y derechos que éstos, según la normativa vigente.

ARTÍCULO 57.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Se garantizan las prestaciones complementarias por incapacidad temporal, con los mismos derechos y condiciones que son de aplicación general a los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

ARTÍCULO 58.- GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO.

- a) Derecho de opción despido disciplinario.

Los trabajadores relacionados en el anexo III, tendrán el derecho a optar entre la indemnización o la readmisión en los supuestos de despido disciplinario declarado improcedente por los tribunales, al haber consolidado este derecho "ad personam" en el convenio de 2003 – 2007 (Anexo V).

Para los trabajadores que ingresen con posterioridad al año 2007, procederá solo la readmisión, cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoacción de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

- b) Contratos irregulares.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

En los supuestos de despido declarado improcedente por irregularidades en la contratación, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá a la empresa.

ARTÍCULO 59.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

Los trabajadores tendrán derecho a acogerse a la jubilación anticipada y parcial, con respecto a esta última será a petición del trabajador, previa negociación con la empresa, y siempre que cumpla con la legislación aplicable y en lo recogido en el Anexo VI de este convenio.



CAPÍTULO XI

PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 60.- PLAN DE IGUALDAD.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y /o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se elaborará un Plan de Igualdad en los términos regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Comisión integrada por tres miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, con el objetivo de analizar y debatir un Plan de Igualdad de la empresa durante la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 61.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

En los supuestos de víctimas de violencia de género se atenderá a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos establecidos en la Ley deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha Ley.

La Empresa, una vez reconocida la situación, con la víctima aplicará los supuestos legales a los que necesitara acogerse y en particular:

- a) Reducción de la jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la empresa. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.
- b) Cambio de centro de trabajo.
- c) Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 62.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES Y COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales tendrán además de las competencias reconocidas o que se reconozcan en el futuro por las leyes, las siguientes:

a) Trimestralmente, el Servicio facilitará a los mismos colegiadamente, información sobre la situación económica y financiera de éste. Si el Comité o los Delegados lo estimasen oportuno, podrán solicitar ampliación de los aspectos que a su juicio crean necesarios, a los que se accederá razonablemente.

b) Proponer al Servicio las mejoras de toda índole que estimen oportunas.

c) Asesorar a sus representados dentro de la jornada laboral, procurando alterar la actividad laboral lo menos posible.

d) La asistencia de un representante de los trabajadores al Consejo de Administración, con voz y sin voto.

e) El Ayuntamiento dispondrá de un local para su utilización por la representación legal de los trabajadores. Dicho local, será utilizado únicamente para este fin, estando obligado el Ayuntamiento a entregarlo habilitado para dichos menesteres, es decir, con mesa de trabajo, equipo informático, adecentamiento, etc, siendo las dimensiones del local, en lo posible, de acuerdo con el número de representantes del Centro. La llave de la puerta de acceso al mismo quedará en poder de aquellos representantes, asumiendo éstos la responsabilidad de su cuidado, de los actos que en él se realicen y lo que en él se encuentra.

f) En las conversaciones sobre temas laborales de cualquier trabajador o grupo de ellos, a instancias del Servicio, podrá estar presente algún representante sindical, siempre que los trabajadores lo soliciten.

g) Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que el servicio revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

h) Con carácter previo a su ejecución por el Servicio, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivo o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional del Servicio.

i) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

j) Sobre la fusión absorción o modificación de "Status" jurídico del Servicio, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

k) El Ayuntamiento facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante el Servicio y, en su caso, la autoridad laboral competente.

l) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- 1.-Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos del Servicio en vigor, formando en su casolas actuaciones legales oportunas ante el Servicio y los organismos o tribunales competentes.
- 2.-La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de capacitación y formación del Servicio.
- 3.-Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Servicio.
- 4.-La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y el control del mismo.
- 5.-El control y vigilancia de las horas extras.
6. -Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a alguna Central Sindical podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener relaciones con los mismos, todo ello fuera y dentro de la jornada de trabajo.
- 7.-Participación en la negociación del Convenio Colectivo a los delegados sindicales o cargos de relevancia de las Centrales Sindicales implantadas nacionalmente y de la Comunidad Autónoma, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en el Servicio. Les serán concedidos permisos retribuidos para las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores.
- 8-Participar, como reglamentariamente se determina en gestión de obras sociales establecidas en el Servicio, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 9.-Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en el Servicio.
- 10.-Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer, acciones y actuaciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- 11.-El Comité velará no solo, para que en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente, sino también por, los principios de no-discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 63.- DERECHO A LA HUELGA.

El Ayuntamiento reconocerá a todos los trabajadores el derecho de huelga conforme a la Constitución Española.

Los servicios mínimos a prestar en caso de huelga serán los que se acuerden entre el Comité de Empresa y el Servicio / o en su defecto con la legislación vigente en cada momento.

Se respetará la prestación del servicio diario, a: mercados, mataderos y a los colegios, residencias de ancianos u otras dependencias de acción benéfica.

ARTÍCULO 64.- INFORMACIÓN Y REUNIONES.

a) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, un tablón de anuncios que reúna condiciones de seguridad en el cual se pondrán informaciones al resto del personal, con clara identificación de las Centrales Sindicales que concurren entre los trabajadores del Servicio.

b) También el Ayuntamiento habilitará un local lo suficientemente amplio y cómodo para celebrar asambleas, el local dispondrá de asientos confortables y suficientes, para que los Trabajadores puedan recibir, todo tipo de información con comodidad referente a su Trabajo e información sindical por, el Comité de Empresa.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

c) No obstante lo anterior, el Ayuntamiento dotará a dicha sala de reuniones de megafonía, para que los trabajadores reciban una información clara sin confusiones, ya que estos casos se pueden dar en perjuicio del trabajador reincidir en perjuicio también del propio Servicio.

ARTÍCULO 65.- ASAMBLEAS.

a) El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a reunirse en asamblea dentro de horas de trabajo. No pudiéndose celebrar, más de tres al año.

No obstante lo anterior, el tiempo que los trabajadores estén reunidos en asamblea, serán retribuidos económicamente y, el tiempo que se emplee en realizar el Trabajo dejado de realizar por este motivo, será retribuidos como tiempo extra, partiendo del momento en que habitualmente terminan su trabajo, hasta el momento en que lo acaban al siguiente día de celebrarse la asamblea, para contabilizar el tiempo extra que les corresponda. Esto es en caso de que la jornada de trabajo se realice en sistema de tarea.

b) Para los Trabajadores de servicio nocturno o tarde, se le abonará todo el tiempo que dure la asamblea como tiempo efectivo de trabajo.

c) Además de las asambleas específicas en este artículo, podrán permitirse dos asambleas anuales por Sindicato representado en el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 66.- OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL SERVICIO.

a) El Servicio vendrá obligado a colocar en sitio visible, todas las normas y circulares que afecten a las actividades de Limpieza Viaria.

b) El Ayuntamiento vendrá, a reproducir en formato papel el presente convenio colectivo y será publicado en la INTRANET del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para que los trabajadores tengan conocimiento del mismo. Así mismo en los contratos de trabajo se hará constar el convenio colectivo de aplicación, con la fecha y número de publicación del mismo en el BOP.

c) El Ayuntamiento viene obligado a archivar los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos años, y a colocar en sitio o lugar destacado y de fácil acceso para los trabajadores, en el Centro de Trabajo, el ejemplar de Cotización que recoja las últimas cuotas ingresadas.

ARTÍCULO 67.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS SINDICALES.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, incluso cuando éste se produzca por, renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

b) Poseerán prioridad de permanencia en el Servicio o centro de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por, causa o razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del servicio, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente al Servicio y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- e) Dispondrán del crédito de 90 horas trimestrales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse en uno o varios de sus componentes y su disfrute habrá de ser solicitado con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo casos urgentes. Asimismo cada miembro del Comité y delegados podrán cederse dicho crédito de horas aún estando de baja de enfermedad, vacaciones, etc
- f) Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivo en los que sean afectados, así como el tiempo invertido en reuniones con el Ayuntamiento a iniciativa de éste, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales Transcurran tales negociaciones y cuando el Servicio en cuestión se vea afectado por el ámbito de negociación referido.
- g) Sin rebasar, el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizado por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.
- h) Prácticas antisindicales: En cuanto a los supuestos de práctica que, a juicio de algunas de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente.
- i) Además se aplicarán las mejoras sindicales que puedan obtener los órganos de representación en el Excmo. Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria.

ARTÍCULO 68.- DE LOS SINDICATOS.

- a) El Servicio respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato pueda celebrar, reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera y dentro de los locales del Servicio, no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros de trabajo que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera y dentro de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente al Servicio.
- b) Los Sindicatos que cuenten con un diez por ciento de representación en el Comité de Empresa podrán designar un delegado sindical, que tendrá los derechos y garantías que se contemplan en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- c) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, el Ayuntamiento pondrá a la disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Servicio y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 69.- CUOTA SINDICAL.

El Servicio, descontará a los trabajadores afiliados a una Central Sindical o Sindicato la correspondiente cuota mensual. Para ello, cada trabajador, deberá remitir al Departamento de Personal la debida autorización en la que hará constar la cuantía de la misma y el número de la cuenta corriente y entidad bancaria en la que el Ayuntamiento deberá ingresar, mensualmente.

El Servicio descontará a los trabajadores que voluntariamente lo soliciten la cuantía de 15 euros con efectos de cuota sindical de la que dispone el Comité de Empresa en la nómina de febrero de cada año. Para ello, cada trabajador deberá remitir al Departamento de Personal la debida autorización.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ATÍCULO 70.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el Servicio, servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y al Servicio.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Servicio deba poner a disposición del comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por, la ley, Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.
- d) Serán oídos por, el Servicio en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- e) Serán asimismo informados; y oídos por, el Servicio con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al Sindicato.
 - En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, de trabajadores cuando revistan carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - Delegado Sindical tendrá derecho a disfrutar de la misma cantidad de horas sindicales que tiene un miembro del Comité de Empresa, y podrá acumular y disfrutar de sus horas sindicales en cómputo anual y sumar a las mismas para su disfrute en la representación de los afiliados y de su Sindicato, las horas de cualquier miembro del Comité de Empresa si así lo manifestaran estos por escrito, siendo las mismas retribuidas en todos los conceptos económicos como si estuviera trabajándolas efectivamente.

CANARIAS

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

CAPITULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 71º.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

El personal afectado por el ámbito personal del presente convenio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto y por lo estipulado en el presente convenio colectivo. El régimen disciplinario se regirá, en lo no previsto anteriormente, por la legislación laboral.

El personal que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

ARTÍCULO 72º.- EJERCICIO DE LA POTESTAD PARA SANCIONAR.

El Presidente del Consejo de Administración o en quién delegue corregirá disciplinariamente las infracciones del personal del Servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

1. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa en el convenio colectivo.
2. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
3. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
4. Principio de culpabilidad.
5. Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los Hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

ARTÍCULO 73º.- GRADUACIÓN DE FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 74º.- FALTAS LEVES.

- a) La falta de puntualidad, hasta de cuatro en un mes, en la asistencia al trabajo, retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada. Cuando este retraso supere la media hora se considerará falta de asistencia

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

- b) No presentar los partes de baja o confirmación en tiempo oportuno, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración al Servicio o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.
- d) Falta de uniforme reglamentario, el estado indecoroso del mismo, o llevar distintivo ajeno al diseño establecido.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- f) No comunicar al Servicio los cambios de residencia o domicilio.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) Falta de respeto en el trato con los compañeros e incorrecciones en el ademán o en las respuestas al dirigirse al encargado y demás superiores.
- i) La utilización de los uniformes o del material fuera del horario de trabajo, así como la falta de los elementos de seguridad necesarios para la prestación de cada servicio.
- j) El triaje y aprovechamiento de papeles, cartones, plásticos o cualquier otro producto.
- k) La no asistencia al reconocimiento médico anual cuando sea de obligado cumplimiento porque así lo determine la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe.
- l) Las de descuidos, error o demora inexplicables en la ejecución de cualquier trabajo.
- m) Descuidos en la conservación del material o de su limpieza.
- n) Falta de aseo y limpieza personal.
- o) Dejar ropas o efectos fuera de los roperos o lugares que se custodian.
- p) Acumular o almacenar en los lugares de trabajo, materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones. Como asimismo recoger o recuperar objetos de la basura, etc., no atendiendo a los lugares de almacenamiento previstos para ello, con claros objetivos de utilizarlos para su posterior venta o no.
- q) Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas por el Servicio de forma expresa dentro de horas de trabajo.
- r) Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber.
- s) No avisar a sus jefes inmediatos de los defectos del material o de la necesidad de éstos para el buen funcionamiento del trabajo. No obstante lo anterior dichos casos serán analizados separadamente según las circunstancias, momentos, etc., ya que se puede dar el caso de que algunos trabajadores no detecten dicho defecto en su momento, o que el defecto no lo valore en toda su cuantía, como asimismo dicha valoración puede ser subjetiva, etc., si dichos elementos son de seguridad se considera falta grave.

ARTÍCULO 75º.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

- a) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- b) Una falta injustificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
- c) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Siempre que los mismos fueran confirmados por el médico de empresa o en su defecto por el facultativo de la Seguridad Social.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- g) Descuido importante en la conservación de las herramientas o útiles de trabajo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o vehículos, podrá ser considerada como muy grave.
- i) La embriaguez o cualquier estado inducido por sustancias estupefacientes durante el servicio y fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse al Ayuntamiento, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- j) Introducción en los lugares del Servicio de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- k) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza.
- l) La modificación de un servicio sin causa justificada sin notificación previa.
- m) Vehículo trabajando sin luces destellantes ni otros dispositivos de seguridad previstos. No obstante lo anterior los conductores han de reflejar antes de la salida del parque dichos defectos, siendo firmado por la persona responsable del Servicio, no incidiendo en falta el trabajador, cuando sea autorizado por su jefe más inmediato.
- n) Subir a los vehículos sin la debida autorización de los conductores y permitir que suban personas ajenas al Servicio. O subir y bajar del vehículo en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- o) Los malos tratos de palabras u obras, abusos de autoridad o falta grave de respeto a los jefes, familiares, así como a los compañeros y subordinados.

ARTÍCULO 76º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b) El abandono del Servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

- d) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- e) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- g) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- i) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.
- n) El acoso laboral.
- o) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- p) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses.
- q) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Servicio.
- r) La embriaguez o cualquier otro estado inducido por sustancias estupefacientes durante el servicio, siempre que fuera habitual, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- s) Introducción de bebidas alcohólicas y sustancias estupefacientes en los lugares de trabajo, siempre que fuera habitual, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- t) Revelar a personas o entidades extrañas al Ayuntamiento datos considerados previamente como reserva obligada o máximo secreto, dadas a conocer previamente por escrito.
- u) El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
- v) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- w) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto al Servicio como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de Trabajo o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- x) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al Servicio.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA 2013 - 2016

- y) Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.
- z) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no este justificada.
- aa) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.
- bb) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento al Ayuntamiento.

ARTÍCULO 77.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Corresponde al Ayuntamiento la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas leves, graves o muy graves sino mediante el procedimiento establecido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte del Servicio, en el que serán oídos, además del interesado otros miembros de la representación de los trabajadores.

De los expedientes incoados a cualquier trabajador, se dará conocimiento al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales donde los trabajadores estuvieran afiliados. A los efectos de realizar las alegaciones oportunas a dichos expedientes no se considerarán hábiles los sábados.

El Comité de Empresa será notificado por escrito de la intención del Servicio de sancionar a algún trabajador, debiendo elaborar la representación laboral de los trabajadores informe, que será previo a la imposición de la sanción, en el plazo máximo de tres días hábiles para las faltas leves y, de seis días hábiles para las graves y muy graves.

En el procedimiento sancionador quedará separado de la fase instructora, que la ostentará el Gerente del Servicio o en quien delegue de la sancionadora cuya facultad la tiene el Presidente del Consejo de Administración.

En el caso de que una vez dictada Resolución por el Órgano competente tendrá que impugnar, si no está de acuerdo con la misma, mediante demanda ante la Administración en un plazo máximo de 20 días laborales, debiéndose comunicar dicha demanda al Servicio.

ARTÍCULO 78.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, desde que el Servicio tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Las sanciones impuestas se harán constar en el expediente de cada trabajador si fueran firmes, quedando cancelados aquellos procedimientos sancionadores que no se tramitarán en los periodos anteriormente reseñados. En todo caso, el plazo de cancelación de las sanciones será de 2 años.

ARTÍCULO 79.- SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones máximas que podrá imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, y serán las siguientes:

- **Faltas leves:**

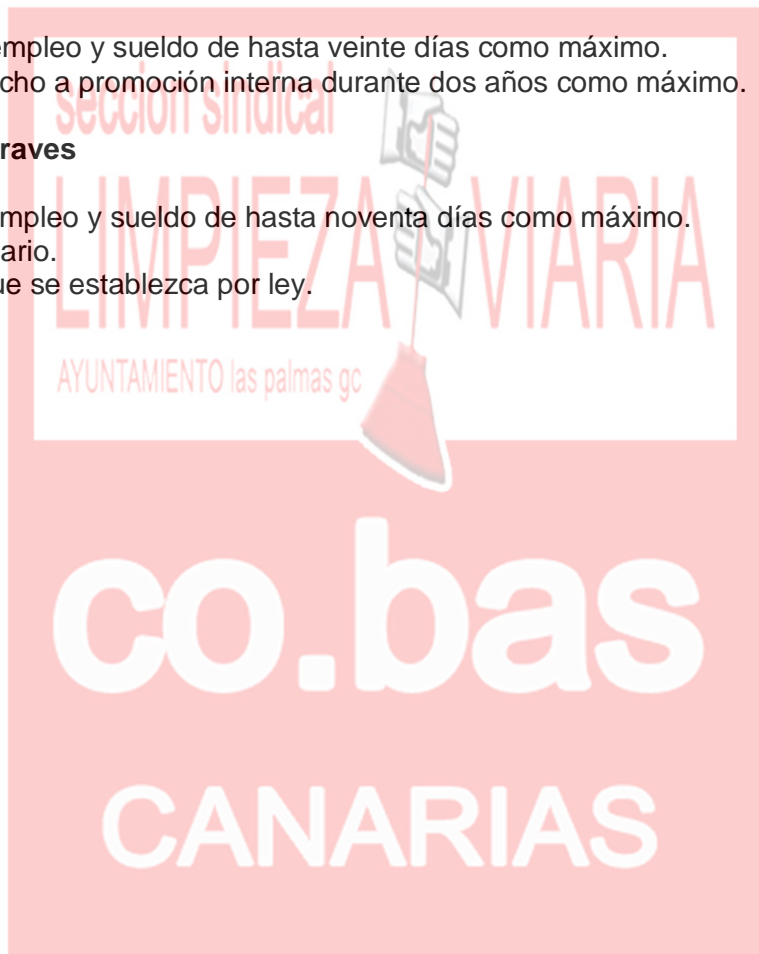
- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días como máximo.

- **Faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días como máximo.
- Pérdida del derecho a promoción interna durante dos años como máximo.

- **Faltas muy graves**

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta noventa días como máximo.
- Despido disciplinario.
- Cualquier otra que se establezca por ley.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
PREACUERDO DE CONVENIO**

El presente acuerdo, quedará supeditado a los informes favorables de la Asesoría Jurídica, de la Intervención General del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y a la aprobación del mismo en la Junta de Gobierno de la Ciudad de las Palmas de Gran Canaria, dando solución a los pormenores planteados por dichos informes y mediante las firmas definitivas de las partes negociadoras, dejar constancia del acuerdo final.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Si el conjunto de los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria pactaran un incremento de sus retribuciones anuales dentro de lo establecido en la legislación vigente, el servicio se compromete a evaluar su aplicación a los trabajadores afectados por este convenio.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ANEXO I

ARTÍCULO 27 PLUS CONVENIO (TRABAJADORES Y CANTIDADES PLUS INFORMÁTICA)

Juan Luis Betancor Peñate	62,57 euros mensuales
Ricardo Hernández Castellano	36,78 euros mensuales
Juan Antonio Quevedo Apolinario	62,57 euros mensuales

ANEXO II

ARTÍCULO 31 PLUS TRANSPORTE

Armando Ramírez Quintana	1,03 € día efectivamente trabajado
Prudencio Antonio Silva Melián	1,03 € día efectivamente trabajado
Antonio Suárez García	1,03 € día efectivamente trabajado
José Cabral García	1,03 € día efectivamente trabajado
Sebastián de León Morales	1,03 € día efectivamente trabajado
Isidro Ángel Santana Santana	1,03 € día efectivamente trabajado
Juan de la Guardia Alonso	1,03 € día efectivamente trabajado
José Francisco Reyes Ravelo	1,03 € día efectivamente trabajado
Ricardo Gil Castillo	1,03 € día efectivamente trabajado
Sergio de León Morales	1,03 € día efectivamente trabajado
Victor Ramón Santana León	1,03 € día efectivamente trabajado
Francisco José Jiménez Rivero	1,03 € día efectivamente trabajado
Gregorio Medina Santana	1,03 € día efectivamente trabajado
Tomás Cárdenes Pérez	1,03 € día efectivamente trabajado
Sergio Ruiz Díaz	1,03 € día efectivamente trabajado
Juan José Marrero Pérez	1,03 € día efectivamente trabajado
Gonzalo Naranjo Talavera	1,03 € día efectivamente trabajado
Manuel Ángel Valls Abad	1,03 € día efectivamente trabajado
Vicente Domingo González Zerpa	1,03 € día efectivamente trabajado
José Miguel Nieto Santana	1,03 € día efectivamente trabajado
Santiago Ortega Acosta	1,03 € día efectivamente trabajado
Domingo Santana Izquierdo	1,03 € día efectivamente trabajado
Nicolás Pedro de León Morales	1,03 € día efectivamente trabajado
Vicente Roque Robaina Medina	1,03 € día efectivamente trabajado

CANARIAS

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ANEXO III

TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		INCENTIVO		TOTAL
		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Año
1	1	1.715,15	20.581,80	712,79	8.553,48			29.135,28
	2	1.380,22	16.562,64	342,55	4.110,60			20.673,24
2	3	1.156,94	13.883,28	118,47	1.421,64	513,38	6.160,56	21.465,48
	4	1.156,94	13.883,28	401,28	4.815,36	56,31	675,72	19.374,36
3	5	1.156,94	13.883,28	118,47	1.421,64	464,00	5.568,00	20.872,92
	6	1.116,35	13.396,20	98,74	1.184,88	345,52	4.146,24	18.727,32
	7	1.116,35	13.396,20	384,00	4.608,00	53,84	646,08	18.650,28
	8	933,68	11.204,16	411,15	4.933,80	46,39	556,68	16.694,64
4	9	830,58	9.966,96	323,82	3.885,84	228,51	2.742,12	16.594,92
	10	586,56	7.038,72	510,99	6.131,88	199,00	2.388,00	15.558,60
	11	792,36	9.508,32	360,85	4.330,20	120,26	1.443,12	15.281,64
	12	771,72	9.260,64	453,25	5.439,00			14.699,64
	13	771,72	9.260,64	219,55	2.634,60	213,76	2.565,12	14.460,36
	14	586,56	7.038,72	381,76	4.581,12	199,00	2.388,00	14.007,84
	15	720,57	8.646,84	405,56	4.866,72	36,04	432,48	13.946,04
	16	620,90	7.450,80	324,11	3.889,32	199,00	2.388,00	13.728,12
	17	824,07	9.888,84	263,33	3.159,96			13.048,80
	18	586,56	7.038,72	220,80	2.649,60	199,00	2.388,00	12.076,32
	19	659,68	7.916,16	283,82	3.405,84	28,62	343,44	11.665,44
5	20	576,25	6.915,00	372,90	4.474,80	135,03	1.620,36	13.010,16
	21	576,25	6.915,00	206,96	2.483,52	135,10	1.621,20	11.019,72
	22	541,92	6.503,04	229,43	2.753,16			9.256,20
	23	565,77	6.789,24	134,84	1.618,08			8.407,32

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ANEXO IV

**TABLA DE ORDENACIÓN DE LAS ANTERIORES CATEGORIAS PROFESIONALES DEL
CONVENIO COLECTIVO 2003 – 2007 AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
POR GRUPOS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
CONVENIO COLECTIVO NUEVO	CONVENIO COLECTIVO VIGENTE	
1	Titulado de Grado Superior	1
	Titulado de Grado Medio	2
2	Encargado General	3
	Jefe Administración 1ª	4
3	Maestro Taller	5
	Encargado	6
	Aux. Técnico Informática	7
	Jefe Administración 2ª	
	Delineante	8
	Oficial Administrativo	
4	Capataz	9
	Inspector	10
	Oficial 1ª Taller	11
	Oficial Mantenimiento	
	Tractorista	12
	Conductor	13
	Peón Lavacoche	14
	Auxiliar Administrativo	15
	Jefe Equipo	16
	Operario 1ª	
	Almacenero	17
	Oficial 2ª	18
	Telefonista-Recepcionista	19
	5	Peón
Ordenanza		21
Peón Mantenimiento		22
Peón Taller		
Limpiadora		23

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

**ANEXO V
ARTÍCULO 56.- GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO**

LISTADO DE PERSONAL FIJO DE PLANTILLA – 03/07/2013

N.ID	APELLIDOS Y NOMBRE	
10994	ACEVEDO	REMEDIOS SERGIO
7357	ALAMO	MARTIN JOSE ENRIQUE
11057	ALEMAN	FLEITAS ANDRES
10943	ALEMAN	SANTANA JOSE CARMELO
5562	ALMEIDA	BOLANOS RAMON
11452	ALONSO	TADEO DOMINGO
7285	ARTILES	SUAREZ ANTONIO MANUEL
7322	AUTOMURO	COSTA CASTOR
13124	AVILA	TRUJILLO TIBURCIO MANUEL
1350	BAEZ	GARCIA SALVADOR
7381	BARRAMEDA	OLIVA MANUEL IGNACIO
7197	BATISTA	GARCIA JESUS ALEXIS
10695	BATISTA	GARCIA ORLANDO
10783	BELLO	QUINTELA JOSÉ MANUEL
2222	BETANCOR	PENATE JUAN LUIS
3700	BONILLA	MORENO CESAR
4746	BRITO	CABRERA MARIO JOSE
1385	CABRAL	GARCIA JOSE
10775	CABRERA	SUAREZ SANTIAGO
14143	CAMACHO	MEDINA CRISTO ANGEL
10150	CARA	SUAREZ FRANCISCO
10660	CARDENES	PEREZ JOSE MIGUEL
4711	CARDENES	PEREZ TOMAS
5589	CARRASCO	QUINTANA JOSE MANUEL
2476	CASTELLANO	LUZARDO ANTONIO R.
2214	CASTELLANO	SOSA JESUS
7242	CEJAS	GUILLEN ALEXIS
11014	COALLA	DE LA GUARDI RAMON
4113	COELLO	MEDINA RAMON LUIS
1967	DARIAS	CASTELLANO SANTIAGO
3380	DE LA GUARDI	ALONSO JUAN
7648	DE LA ROSA	SUAREZ JULIAN
2249	DE LEON	MORALES NICOLAS PEDRO
2185	DE LEON	MORALES SEBASTIAN

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

3946	DE LEON	MORALES	SERGIO
14127	DE LLANO	SANCHEZ	ENRIQUE
4383	DENIZ	CEDRES	GONZALO
7410	DIAZ	AGUIAR	JOSE RAMON
12332	DIAZ	DIAZ	FRANCISCO RAMON
10732	DIAZ	MACIAS	DESIDERIO
9352	DIAZ	QUINTANA	ANGEL
1481	DIAZ	REYES	FRANCISCO EULOG
4965	DOMINGUEZ	DIAZ	FELIPE
8288	DUQUE	SANTANA	DAVID
8587	DUQUE	SANTANA	RUBEN ALEXIS
2230	ESPINO	BENITEZ	MARIA ALICIA
1510	ESPINO	RODRIGUEZ	MIGUEL
9264	ESTEVEZ	DE LEON	MIGUEL ANGEL
10900	FALCON	PEREZ	FERNANDO
1561	FERNANDEZ	GASPAR	DOMINGO
9934	FERRAZ	ARTILES	JOSE LUIS
4500	FONTES	RAMIREZ	MARIA DOLORES
12359	GARCIA	MELIAN	TOMAS BERNARDO
7744	GARCIA	PEREZ	FRANCISCO EDUAR
7277	GARCIA	REYES	CARMELO FIDEL
10740	GARCIA	SANTANA	GRACILIANO
10708	GARCIA	SANTANA	MARCOS JAVIER
3751	GIL	CASTILLO	RICARDO
10724	GIL	MORENO	LUIS JOAQUIN
2011	GONZALEZ	GARCIA	JOSE
7162	GONZALEZ	SANCHEZ	VIRGILIO
8106	GONZALEZ	ZERPA	VICENTE DOMINGO
5335	GONZALVEZ	GONZALEZ	ARTURO J.
10644	GUERRA	MEDINA	VIRGILIO
4340	GUERRA	MELIAN	DANIEL MANUEL
10679	GUERRA	SUAREZ	MARCELO CANDIDO
9803	HAROLD	GARRIDO	WILLIAN
7779	HERNANDEZ	BENITEZ	JUAN CARLOS
4789	HERNANDEZ	CASTELLANO	RICARDO E
7314	HERNANDEZ	HERNANDEZ	JUAN JESUS
6274	HERNANDEZ	LOPEZ	ISIDORO
10652	HERNANDEZ	RODRIGUEZ	CARLOS

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

7189	HERNANDEZ VEGA	MANUEL JAVIER
7883	HERRERA MARTINEZ	JOSE JUAN
4324	HERRERA PERERA	MARCELINO
4375	JIMENEZ RIVERO	FRANCISCO JOSE
10927	LOPEZ RODRIGUEZ	JOSE JUAN
4826	LOPEZ TERRIZA	JOSE ANTONIO
5060	MACHIN RAMIREZ	BRUNO ULISES
10804	MACIAS SANCHEZ	FRANCISCO JOSE
10935	MARRERO CASTILLO	CARMELO
7453	MARRERO GONZALEZ	JUAN
5634	MARRERO PEREZ	JUAN JOSE
9184	MARTEL MARTEL	JOSE JUAN
8149	MARTEL RUIZ	EDUARDO FAUSTO
4834	MARTEL RUIZ	SEBASTIAN ALVAR
7250	MARTÍN DELGADO	RAFAEL
4850	MARTIN DENIZ	DOMINGO VICTORI
5642	MARTIN RODRIGUEZ	PEDRO PABLO
6733	MARTORELL AUYANET	CARMELO P.
10791	MATEOS SANTANA	ORLANDO
7445	MEDINA GARCIA	JUAN RAMON
10767	MEDINA GONZALEZ	MIGUEL ANGEL
251	MEDINA RAMOS	PEDRO JUAN
4391	MEDINA SANTANA	GREGORIO
4084	MENDOZA PADRON	FRANCISCO JULIO
5669	MENDOZA REYES	JULIO CESAR
10863	MIRANDA GODOY	MIGUEL ANGEL
6776	MONAGAS MARTIN	MIGUEL ANGEL
5319	MONZON RODRIGUEZ	ANTONIO
2302	MONZON RODRIGUEZ	FCO. JAVIER
12375	MONZON RODRIGUEZ	JOSE JUAN
5845	MONZON RODRIGUEZ	MARIA GLORIA
7170	MORALES SANTANA	FCO. JAVIER
10951	MORENO CORUJO	NATIVIDAD
2396	MORENO SAAVEDRA	JUAN JOSE
366	MUNOZ MUNOZ	MIGUEL
5677	NARANJO TALAVERA	GONZALO
5175	NAVARRO GUERRA	ALICIA
6805	NAVARRO MORALES	ENRIQUE DANIEL

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

5685 NAVARRO	RAMIREZ	CARMELO
390 NIETO	SANTANA	JOSE MIGUEL
7672 NORDELO	MATHEZ	ISAEZ
14135 NUNEZ	GOMEZ	EUSTAQUIO
10855 NUNEZ	NEBREDAS	CRISPIN
454 ORTEGA	ACOSTA	SANTIAGO
6012 ORTEGA	HERNANDEZ	JOSE FCO.
9176 ORTEGA	SUAREZ	MARIA DEL CARME
5693 OTERO	DIAZ	RAMON LUIS
9395 PADRÓN	RODRÍGUEZ	IGNACIO
11110 PERDOMO	ARTILES	JOSE ANTONIO
569 PEREZ	MARRERO	JUAN ADRIAN
11049 PEREZ	PADILLA	MARTIN MARCOS
6848 PEREZ	SANTANA	JUAN ZENOBIO
2150 PITA	GARCIA	MIGUEL ANGEL
2433 QUEVEDO	APOLINARIO	JUAN A.
5714 QUINTANA	GONZALEZ	JUAN ANTONIO
6047 QUINTANA	RIVERO	JOSE DEL PINO
630 RAMIREZ	QUINTANA	ARMANDO
11129 RAMOS	MEDINA	JOSE JUAN
2265 RAMOS	RAMOS	FERNANDO
657 RAMOS	RODRIGUEZ	CANDIDO
7437 REDONDO	ZERPA	JOSE ANTONIO
5730 REDONDO	ZERPA	RAFAEL
3604 REYES	RAVELO	JOSE FRANCISCO
7875 RIVERO	DIAZ	SEBASTIAN ALBER
10759 RIVERO	FALCON	JORGE
2003 RIVERO	QUINTANA	ORLANDO
4578 RIVERO	SANTANA	FERNANDO
3962 RIVERO	TRENZADO	WADYS DE JESUS
5765 RIVERO	VIERA	CARMELO
7218 ROBAINA	MEDINA	RICARDO
1895 ROBAINA	MEDINA	VICENTE ROQUE
4893 RODRIGUEZ	JIMENEZ	CARLOS A.
10505 RODRIGUEZ	JIMENEZ	MANUEL A.
10919 RODRIGUEZ	JUAN	FRANCISCO JOSE
4906 RODRIGUEZ	PEREZ	JUAN JOSE
5773 RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	MANUEL

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

5781 RODRIGUEZ	SANSO	JOSE MARIA
10716 ROGER	VALENTIN	JUAN JAVIER
7541 ROQUE	SANTANA	ROBERTO
7867 ROSARIO	ESTEVEZ	JUAN MANUEL
4914 RUIZ	DIAZ	SERGIO
6928 SANCHEZ	RODRIGUEZ	GUSTAVO
11030 SANTANA	ARBELO	MANUEL JESUS
4332 SANTANA	DARIAS	JOSE LUIS
7330 SANTANA	FIGUEROA	JOSE FERNANDO
4228 SANTANA	HENRIQUEZ	AGUSTIN
913 SANTANA	IZQUIERDO	DOMINGO
2345 SANTANA	JANEIRO	JUAN MARIA
10839 SANTANA	JIMENEZ	ANTONIO CRUZ
4367 SANTANA	LEON	VICTOR RAMON
921 SANTANA	MACIAS	SERAFIN
948 SANTANA	PADRON	JUAN ANASTASIO
10978 SANTANA	SANTANA	CESAR JOSE
2329 SANTANA	SANTANA	ISIDRO ANGEL
1043 SANTIAGO	LOPEZ	BENITO
7226 SARMIENTO	AFONSO	AMADO DE J.
7234 SARMIENTO	AFONSO	M. DOLORES
1078 SILVA	MELIAN	PRUDENCIO ANTON
4922 SOSA	ORAMAS	JUAN FRANCISCO
5116 SOSA	RODRIGUEZ	FELIPE
4930 SUAREZ	DENIZ	LUIS DE JESUS
1094 SUAREZ	GARCIA	ANTONIO
11479 SUAREZ	SOSA	TERESITA
7824 TORRES	GARCIA	DEMETRIO JUAN
7429 TORRES	REYES	OCTAVIO JAIME
6987 TRAVIESO	PEREZ	JUAN
9643 TROYA	GARCIA	SEBASTIAN
1211 TRUJILLO	AGUILAR	ANTONIO M.
5837 VALLS	ABAD	MANUEL ANGEL
10425 VIZCAINO	SANCHEZ	JUAN CARLOS
7461 ZERPA	MACIAS	JOSE LUIS

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

LISTADO DE PERSONAL TEMPORAL DE PLANTILLA – 03/07/2013

N.ID	APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORIA
17651	QUINTANA RIVERO MARIA DEL PINO	PEON D./N
19331	RAMIREZ ARROYO MARIA DOLORES	PEON D./N
9192	RIVERO PEREZ BENJAMIN	OFICIAL 1ª



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

ANEXO VI

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Los presentes requisitos será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación actualmente en vigor, como los explícitamente contemplados en este Acuerdo, trasladen al Departamento de Personal del Servicio su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad, entendida por la posibilidad de solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

En lo no previsto o regulado en el presente Plan se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia

Requisitos

1. El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla que reuniendo los requisitos establecidos legalmente opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito prestando certificación original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido al Servicio solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.
2. La solicitud de acceso será objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial, así como la viabilidad económica de concertar un contrato de duración determinada a tiempo parcial para sustituir a dicho trabajador.
3. La aceptación por parte del Servicio de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de duración determinada a tiempo parcial en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo efectivo sobre la estipulada en el vigente convenio colectivo.
4. Es voluntad de las partes el posibilitar que el personal en situación de jubilación parcial pueda concentrar su tiempo de trabajo efectivo en un único período anual continuado preferentemente en los meses de verano.

Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable al trabajador impedirá la aplicación del presente Acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación.

Cambios normativos

El presente Plan ha sido concebido y negociado teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por la partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Plan se convocará a la Comisión Paritaria para tratar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del Acuerdo por tales motivos, así como los efectos sobre los trabajadores adheridos al mismo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA VIARIA
2013 - 2016**

**TRABAJADORES QUE HASTA EL 31/07/2016 PUEDEN ACOGERSE AL PLAN DE JUBILACIÓN
PARCIAL Y ANTICIPADA**

N.ID	APELLIDOS Y NOMBRE
2214	CASTELLANO SOSA JESÚS
1385	CABRAL GARCIA JOSÉ
21244	FEZ SANTANA LUIS
12332	DÍAZ DÍAZ FCO. RAMÓN
4332	SANTANA DARIAS JOSÉ LUIS
21635	FERNÁNDEZ LÓPEZ MANUEL
4383	DÉNIZ CEDRES GONZALO
2185	DE LEÓN MORALES SEBASTIÁN
2265	RAMOS RAMOS FERNANDO
1078	SILVA MELIAN PRUDENCIO A.
630	RAMÍREZ QUINTANA ARMANDO
4324	HERRERA PERERA MARCELINO
11452	ALONSO TADEO DOMINGO
948	SANTANA PADRÓN JUAN A.
4228	SANTANA HENRÍQUEZ AGUSTÍN
4500	FONTES RAMÍREZ M ^a DOLORES

co.bas
CANARIAS