



## **CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA PUBLICA AÑOS 2005/2007. SAN FERNANDO.**

CODIGO CONVENIO, 1100082

### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio, negociado por representantes de los trabajadores y la representación Empresarial de CESPA. S.A., será de aplicación al centro de trabajo de la localidad de San Fernando.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional.**

Las actividades que corresponde el presente convenio serán las de Limpieza viaria. Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, así como todas aquéllas prestaciones estipuladas en el Contrato de Servicio con el Ayuntamiento, siempre que la actividad esté relacionada con la limpieza Pública.

### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, que se establecen en las Tablas Salariales anexas de este Convenio, ya sean fijos o eventuales, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

### **Artículo 4. Vigencia, Duración y Prórroga.**

La duración del presente convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2005, y finalizando el 31 de Diciembre de 2007. Dicho Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

En el supuesto que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente Convenio se incrementará a partir del 1 de Enero de cada año en los que haya subido en IPC de los 12 meses anteriores provisionalmente y mantendrá la vigencia de todo su articulado, durante el tiempo que medie entre la fecha del vencimiento y la aprobación del nuevo Convenio.

### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por

disposiciones legales de general aplicación, Convenio Colectivo o Contratos Individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual supera las aquí pactadas.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto, como gozando de las mismas.

### **Artículo 7. Comisión de Interpretación del Convenio.**

Esta Comisión será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio
- Arbitraje de común acuerdo, de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma general puedan corresponder a los órganos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Composición.

La Comisión Deliberadora del Convenio se constituye en Comisión de Interpretación.

Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

Convocatoria.

La Comisión se reunirá a instancia de cual quiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba actuar.

Acuerdos.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del Convenio tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán someter el asunto ante las Autoridades Administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes, quedando los horarios de trabajo en los siguientes términos:

Recogida de basuras.

- De 22 horas a 5 horas (invierno).

- De 23 horas a 6 horas (verano).

Limpieza viaria.

-De 07 horas a 14 horas (de lunes a viernes).

Repaso de tarde.

- De 14 horas a 21 horas (de lunes a viernes).

Plazas v mercadillos.

- De 12 horas a 19 horas (de lunes a viernes).

El trabajador que preste servicio de Mercados y Mercadillos, percibirá un Pies correspondiente a 2,15 Euros por día trabajado en los años 2006 y 2007, se incrementará con la subida aplicable conforme al IPC. Más el 1%.

Así mismo se establece un descanso diario, computado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos de bocadillo.

### **Artículo 9. Trabajadores fijos a tiempo parcial.**

Dado el carácter de periodicidad, los trabajos de fines de semana, festivos, repaso de tarde, plazas y mercadillos, se realizarán por trabajadores contratados bajo la modalidad de FIJOS A TIEMPO PARCIAL, dichos contratos establecerán, en lo posible, un mínimo de 20 horas semanales, lo que representa el 57,14% de la jornada máxima establecida en este convenio.



Se procederá a crear un listado de personal voluntario para que puedan apuntarse al mismo, el personal con contrato a tiempo parcial, que esté interesado en sustituir los periodos de vacaciones del personal a jornada completa y situaciones de baja por I.T. de larga duración, dicho personal, durante el tiempo de ampliación de su contrato y al objeto de poder garantizar los servicios de Sábados, Domingos y Festivos, pasará a trabajar de Lunes a Domingo, fijándole dentro de la semana los descansos establecidos por ley. Una vez finalizadas las situaciones anteriores, (fin de vacaciones o I.T.), dichos trabajadores volverán a desempeñar la jornada que venían realizando con anterioridad a la variación realizada.

La Empresa intentara en la medida de lo posible, contratar personal de Sábados, Domingos y Festivos, para sustituir a los trabajadores a los que ha ampliado el contrato circunstancialmente.

#### **Artículo 10. Falta de Personal.**

Cuando por falta de personal tenga que salir un camión con un peón menos, el sueldo integro de éste, se repartirá entre el conductor y los peones en partes iguales, no siendo posible el servicio en ningún camión con menos de dos peones.

#### **Artículo 11. Vacaciones.**

Todo el personal acogido a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones mínimas retribuidas de 31 días laborales.

El periodo de disfrute será el recogido en el anexo nº IV, no siendo susceptible la compensación económica.

El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.

El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones. El calendario de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

El personal podrá solicitar a la Empresa el disfrute de seis días de vacaciones a su libre elección, cuatro de ellos dentro del periodo global de vacaciones y los otros dos fuera de ese periodo, en tal caso no podrá coincidir en el mismo día de disfrute más de un inspector, un conductor y tres peones. Los días restantes se disfrutarán ininterrumpidamente, sin embargo, será posible efectuar el disfrute en dos períodos, siempre que la Empresa y trabajadores lo acuerden. Si durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador se viese afectado por un proceso de enfermedad y accidente y fuese hospitalizado, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la baja y el alta, disfrutando el resto de sus vacaciones cuando se restablezca de su enfermedad o accidente dentro del año

natural a que corresponda y el primer trimestre del siguiente año.

## **Artículo 12. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por las siguientes causas:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca dentro del periodo de vacaciones, se considera interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.
- Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.
- Un día natural en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia, o cualquiera otra de similar rango de otra religión.
- Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja estable o hijo. Tendrá la consideración de pareja estable la persona con la que demuestre una convivencia cierta.
- Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, nietos y abuelos.
- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, yernos o cuñados.
- Por nacimiento de hijo, cuatro días laborables. En el supuesto de nacimiento con intervención quirúrgica, un día más.
- Por enfermedad grave y hospitalización de más de 24 horas del cónyuge, pareja estable, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, dos días naturales.
- Intervención quirúrgica del cónyuge, pareja estable, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, que no tenga carácter grave, dos días naturales.
- Un día laboral por traslado de su domicilio habitual.
- En caso de desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos o padres, tanto carnales como políticos, hijos, cónyuge o pareja estable, se dará al trabajador un día más cuando el desplazamiento sea hasta una distancia de 100 kilómetros y siendo superior, se facilitarían los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento.
- Si por razones de urgencias fuera ingresado en el hospital, el cónyuge, hijos y padres del trabajador, este podrá disfrutar de licencia retribuida el día en que el

ingreso hospitalario tenga lugar.

- A los trabajadores que necesiten asistir a consulta médica, que no produzcan baja de lat., se les concederá el tiempo necesario para asistir.

- Por el tiempo necesario para la obtención del D.N.I. y atender cualquier notificación judicial debidamente acreditada.

### **Artículo 13. Permiso sin sueldo.**

La empresa otorgará permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, siempre que no coincidan más de un trabajador de la misma categoría y el mismo servicio. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días salvo casos de urgente necesidad. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes presentadas.

### **Artículo 14. Puesto de trabajo.**

Los puestos de trabajo que por ampliación o vacantes, la Empresa tenga que cubrir, serán expuestos en el tablón de anuncios, para que todo el personal de ella que desee y acredite capacidad para ocupación pueda solicitarlos.

Todo el personal de la plantilla tendrá derecho, en iguales condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta y que se produzca entre los trabajadores aspirantes a ocupar dichas plazas, concediéndose a los más aptos, en caso de igualdad primará la antigüedad. El tribunal calificador que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por un representante de los trabajadores, un técnico designado por la propia empresa y un representante de la empresa.

Se procederá a la creación de una bolsa de peones que en posesión del carnet de Conducir correspondiente y la experiencia probada, puedan desempeñar las funciones de conductor, cuando surjan necesidades de trabajadores de esta categoría, bien por sustitución de vacaciones o bajas de larga duración derivadas de I.T.

En el caso de tratarse de conductores sin experiencia probada, la Empresa dentro de los planes anuales de formación, incluirá cursos de perfeccionamiento para este colectivo, de tal manera que puedan ir adquiriendo la experiencia precisa para poder incorporarse a la bolsa de trabajadores contempladas en el punto anterior.

### **Artículo 15. Clasificación del personal según su permanencia.**

El personal atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijos y eventuales.



La Empresa hará pública al final de cada año, la relación general de los trabajadores, indicando el carácter de su relación laboral, antigüedad y categoría profesional.

### **Artículo 16. Cambios de puestos de trabajos.**

Dentro de la organización del trabajo, la Empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos puestos impliquen merma en los derechos de los trabajadores ni de su dignidad humana. De estas situaciones, así como la organización y su puesta en práctica, informando al Comité de Empresa.

### **Artículo 17. Vestuario.**

Invierno:

- Dos trajes (Chaqueta y pantalón).
- Un traje de agua.
- Un par de botas.
- Un par de botas de agua.
- Dos camisas de invierno.
- Un jersey.
- Un anorak cada dos tres años.

Verano:

- Dos camisas de verano.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos

Vestuario para Mecánicos:

- Buzos azules.
- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Un par de zapatos.







- Un par de bolas.
- Un jersey.
- Un anorak cada tres años. (Se entregará en año impar)

Administrativos, capataces e inspectores: 363,36 Euros anual es que se abonará en dos pagos, emplearan esta cantidad en la compra de cazadoras y zapatos de trabajo.

- A todo el personal se le entregará dos toallas al año y un jabón por mes.
- Guantes de seguridad se entregará al operario cuando los necesite.
- Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.
- La Empresa entregará el vestuario cada año, en las siguientes fechas:
  - Vestuario de verano en, la primera quincena de abril.
  - Vestuario de invierno, en la primera quincena de octubre.

### **Capítulo III. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 18. Retribuciones salariales.**

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A. Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B. De puesto de trabajo, tales como incremento por penalidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, maquinas, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C. Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas o incentivos, pluses de





actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D. De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E. En especie, tales como manutención, alojamiento, casa - habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante la hora extraordinaria que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo. El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las que se establecen en las tablas salariales anexas y demás complementos salariales contemplados en el mismo.

#### **Artículo 19. Antigüedad.**

Se abonará el porcentaje que por año de servicio le corresponda sobre el salario base fijado en convenio:

|                        |        |
|------------------------|--------|
| A los dos años         | el 5%  |
| A los cuatro años      | el 10% |
| A los seis años        | el 15% |
| A los diez años        | el 20% |
| A los quince años      | el 10% |
| A los veinte años      | el 40% |
| A los veinticinco años | el 60% |

#### **Artículo 20. Pluses actividad, incentivos, nocturnos, penosos y tóxicos.**

Se abonarán conforme a las cuantías que se establecen en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Para el año 2006 y 2007, se incrementará los mismos porcentajes que el salario base.

#### **Artículo 21. Plus de dedicación.**

Este plus se abonará para cada categoría profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Para el año 2006 y 2007, se incrementará los mismos porcentajes que el salario base.

### **Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Se pagarán de acuerdo con las tablas salariales anexas, a razón de salario base más la antigüedad que corresponda a cada uno, de 30 días, en los días 15 de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y 1 de Diciembre.

Estas pagas se devengarán anualmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo se abonarán las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

### **Artículo 23. Manejo de maquinaria.**

El personal con la categoría de peón y en posesión del carnet correspondiente, como mínimo de segunda, encargado de conducir vehículos Rochar, barredora pequeña o similar y de brigada, con un peso máximo autorizado hasta 3.500 kg, tendrá los conocimientos necesario para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Cuidará el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento.

En su trabajo, alternará la conducción con sus labores propias de peón realizando ambas funciones.

Además de la retribución propia de su categoría de peón, recibirá la cantidad de 59,80 Euros mes, calculándose por día trabajado, en concepto de prima de conducción.

El plus anterior se percibirá también por los trabajadores que realicen el servicio con el camión de carga lateral y el trasportín. Para este colectivo, el mencionado plus se trata de un plus funcional y el mismo no se consolida como salario y solo se percibirá mientras se estén realizando las funciones encomendadas, es decir el manejo de los vehículos referenciados, dejando de percibirse si cesan en esa actividad.

Cuando no hubiese vehículo asignable cualquiera que fuese la causa, efectuará las labores propias de peón que se le indiquen.

### **Artículo 24. Premio de puntualidad.**

Los trabajadores que durante cada trimestre no tengan ninguna falta de



puntualidad ni de asistencia, percibirán una gratificación de 41,53 Euros.

No computarán a tales efectos las faltas derivadas de accidentes de trabajo, licencias retribuidas y bajas por enfermedad.

### **Artículo 25. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre en los límites que marca la legislación vigente.

Las horas extraordinarias será voluntarias salvo aquellas que sean necesarias considerando el carácter público del servicio que la empresa realiza y cuya ejecución es inexcusable. Así mismo si se realizaran horas extraordinarias, estas se asignaran de forma que se distribuyan de la manera más equitativa posible.

Las horas extraordinarias se abonarán, según cada categoría, en igual cuantía, tomando como referencia la media de dicha cuantía más la antigüedad. Para el año 2.005 los valores serán los siguientes:

|           |              |
|-----------|--------------|
| Peón      | 15,30 Euros  |
| Conductor | 16.76 Euros  |
| Capataz   | 21 ,50 Euros |
| Taller    | 21,13 Euros  |

## **Capítulo IV. Mejoras sociales.**

### **Artículo 26. Seguro Colectivo.**

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio:

Dicha póliza correrá a cargo de la empresa, y cubrirá los siguientes riesgos:

|  |              |
|--|--------------|
| Invalidez permanente absoluta derivada de accidente o enfermedad profesional | 16.900 Euros |
| Muerte natural del trabajador  | 15.700 Euros |
| Muerte por accidente laboral   | 18.800 Euros |
| Muerte por accidente de tráfico  | 18.800 Euros |

Las indemnizaciones señaladas anteriormente, se abonarán por la Compañía Aseguradora, a aquellas personas que designe el trabajador.

Si por causas no imputables al trabajador o sus beneficiarios, transcurrido seis

meses de la fecha del devengo, la Cía. Aseguradora no hubiese abonado el importe establecido, la Empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservándose el derecho a resarcirse ante la CIA. Aseguradora.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de la suscripción de dicha póliza, la misma se hará responsable del abono de la indemnización al trabajador o sus beneficiarios en las cuantías antes mencionadas en un plazo máximo de seis meses.

### **Artículo 27. Complemento por accidente y enfermedad.**

Los trabajadores que causen baja por I.L.T. de accidente laboral o enfermedad que requiera hospitalización, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar el 100% del salario real, desde el primer día de baja y durante todo el proceso.

En los procesos de I.L.T. de enfermedad para casos de no hospitalización, se abonará el importe necesario para completar el 90% del salario real desde el 1º al 10º día de baja y a partir del 11 día de baja se complementará hasta el 100% del salario real hasta el final del proceso. No obstante se complementará hasta el 100% del salario real desde el 1º día, siempre que el de absentismo del mes anterior no supere el 3,5%.

En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja durante los doce primeros meses anteriores se abonará el 100% desde el primer día.

### **Artículo 28. Premio de jubilación.**

Los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva en la Empresa, a consecuencia de cualquier tipo de incapacidad laboral, percibirán de la Empresa un premio de dos mensualidades del salario real.

### **Artículo 29. Ayuda Social.**

El trabajador que acredite la disminución física de algún hijo, o varios o de su cónyuge, percibirá de la Empresa una ayuda de 109,21 euros/mes.

En caso de trabajador soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos, previa justificación, tendrá derecho a percibir la cantidad reseñada en este artículo.

### **Artículo 30. Jubilación anticipada.**

Todos los trabajadores con 64 años podrán acogerse a la jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos, en tal caso la empresa sustituirá a cada



trabajador jubilado por otro, al amparo de la legislación vigente.

### **Artículo 31. Jubilación Parcial.**

Al amparo de lo dispuesto en el Art. 166.2 del R.D. Legislativo 1/1194, de 10 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la Jubilación parcial anticipada los trabajadores a jornada completa acogidos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de aplicación, es decir los trabajadores del Servicio de Recogida de Residuos Urbanos de San Fernando adjudicados en la actualidad a Caspa Ingeniería Urbana, S.A. que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo a la exigida con carácter general. Además será necesario que, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada, debiendo ser solicitada con una antelación, de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

El acceso a la jubilación parcial, se llevará a cabo cumplidos los tres meses de presentada la solicitud y una vez que la empresa haya verificado los requisitos de la misma, acordándose con el empleado el acceso a la misma, en las siguientes condiciones:

1. El empleado suscribirá al inicio de la Jubilación parcial, un contrato de trabajo a tiempo parcial, con una jornada de trabajo anual equivalente al 15% de la establecida para los trabajadores a tiempo completo.
2. La prestación de servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato a tiempo parcial, podrá concentrarse en determinados periodos del año, siempre que le sea notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de un mes al inicio del periodo o periodos señalados.
3. El empleado jubilado parcialmente accederá al resto de beneficios sociales de la empresa en condiciones equivalentes al personal activo, estos, serán siempre los que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.
4. Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente programa, el empleado que se acoja al mismo no podrá prestar otros servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Para ello, la Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo a tiempo completo de carácter indefinido con un trabajador en situación legal de





desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, teniendo prioridad si la legalidad vigente lo permite, los trabajadores incluidos en el Anexo número V del presente Convenio Colectivo, siempre por orden de antigüedad recogido en el mismo. En el supuesto de que el trabajador en ese momento tuviese concertado con la Empresa otro contrato de trabajo deberá cesar previa y obligatoriamente en el mismo, con objeto de poder formalizar el nuevo contrato de relevo.

Igualmente, la Empresa, caso de poder cubrir el puesto con personal del anexo 5, se obliga a contratar otro trabajador, para cubrir la jornada vacante dejada por este con otro trabajador incluido en el citado anexo y así sucesivamente hasta garantizar que el empleo neto en la Empresa sea cuando menos igual al existente antes de producirse la jubilación parcial de que se trate.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubile parcial y anticipadamente.

#### 5. Extinción de la Jubilación parcial.

La jubilación parcial se extingue por las siguientes causas:

- a) Por el acceso del trabajador relevado a la jubilación definitiva ordinaria.
- b) Por el acceso del trabajador relevado a la situación de invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez.
- c) Por el fallecimiento del trabajador relevado.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma del presente convenio, y quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

#### **Artículo 32. Mantenimiento de Plantilla.**

La Empresa al 31 de diciembre de 2005 tendrá 85 trabajadores fijos como mínimo en plantilla. La Empresa una vez se adjudique el nuevo concurso, se reunirá con la R.L.T. y expondrá el número de trabajadores que según la oferta presentada tendrán la consideración de fijos.

Para cubrir los puestos fijos, la Empresa procederá a nombrarlos previa reunión con el Comité de Empresa. En dicha reunión se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: Antigüedad, estado civil del trabajador, número de hijos y su situación laboral y aquellas otras que se considerasen de interés, según anexo V.

#### **Artículo 33. Incapacidades.**

Cuando un trabajador por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad Profesional, resulte calificado con una incapacidad permanente parcial o total





para su trabajo habitual, la Empresa previo acuerdo con el Comité de Empresa y siempre que las características del servicio lo permitan, asignará al trabajador un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

#### **Artículo 34. Detención.**

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 45.1, del Estatuto de los Trabajadores, cuando por privación de la libertad por sentencia condenatoria de un trabajador, sea la causa que fuese, se produzca falta de asistencia al trabajo de éste, la empresa le respetará su puesto de trabajo y categoría por un período mínimo de seis meses, considerándose este tiempo como de excedencia no retribuida.

#### **Artículo 35. Casos especiales.**

En caso de la retirada del carnet de conducir a un conductor de la empresa, ésta le asignará un trabajo similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos que viniera percibiendo. Este beneficio no tendrá efectos cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso embriaguez.

Asimismo, los conductores fijos de este centro que tengan que renovar el permiso de conducir, la Empresa les dará un día de permiso retribuido y 59,79 Euros, para cubrir los gastos que se originen por tal motivo.

#### **Artículo 36. Sanciones.**

Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción al trabajador, la Empresa requerirá por escrito al Comité el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y, transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá complementado.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido de miembros del Comité deberá ser comunicado previamente por la Empresa a este órgano, quien informará en el plazo de una semana, en igual plazo podrá efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado, dichos informes no será vinculantes y transcurrido dicho plazo se entenderán cumplimentados.

#### **Artículo 37. Salud Laboral.**

Motivaciones Generales: Dada la importancia que reconocen los firmantes de este Convenio, en materia de Seguridad e Higiene y Condiciones de trabajo, incluyen en este convenio, un artículo dedicado a dicha materia. Ambas partes consideran de obligada aplicación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

- El trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de





## Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo.

- Es un deber básico del empresario el realizar una política adecuada en materia de Seguridad e Higiene en la Empresa, a facilitar todos los medios de protección y a cumplir todas las normas y reglamentos existentes en materia de Seguridad e Higiene.
- Se deberá garantizar un derecho elemental que todo trabajador tiene: la Salud y Seguridad e Higiene en el trabajo.
- El trabajador tiene el deber básico de observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten en la empresa.
- Cooperar en la prevención de riesgos y mantenimiento de la máxima higiene.
- Los trabajadores deberán utilizar las prendas de protección personal suministradas por el Empresario.

Los equipos de protección personal y ropa de trabajos que deberá facilitar el Empresario gratuitamente, deberá ser homologados y adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí riesgo adicional: deberá responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo: deberá tener en cuenta las exigencias económicas y de salud del trabajador, así como adecuarse correctamente al portador.

- La empresa facilitara a todos sus trabajadores, la información relativa a los riesgos y daños derivados del trabajador, así como a una formación adecuada, que podrá ser en horas de trabajo, previo acuerdo entre las partes.
- La Empresa deberá someter a todos sus trabajadores a un reconocimiento médico obligatorio cada año. La Empresa concederá un día de licencia retribuida a los trabajadores para llevar a cabo la revisión médica.
- El resultado de dicho reconocimiento se entregara a cada trabajador, lo más pronto posible. En ningún caso sobrepasará veinte días, desde la fecha que se haga el trabajador el reconocimiento médico.

Con el fin de prevenir y detectar lo antes posible alteraciones de la salud y de tomar medidas ante las primeras alteraciones detectadas, los dos representantes de los trabajadores en el Comité de Salud Laboral, conjuntamente con la Empresa decidirán/acordarán un reconocimiento más específico relacionado con los riesgos existentes.

- Para evitar posibles riesgos, debido al trabajo que se realiza de recogida de residuos urbanos, se abre un período de vacunaciones con carácter voluntario y costeado por la Empresa de las siguientes vacunas:





1. Hepatitis.

2. Gripe.

3. Tétanos.

- El trabajador por medio de sus representantes participará en la inspección y control de todas las medidas legales en materia de Seguridad e Higiene que sean de observación obligada para la Empresa.

- El Comité de Empresa nombrará de entre sus miembros a dos delegados de prevención para conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que entre otras funciones participará en la elaboración de planes y programas para la prevención de riesgos en la Empresa, vigilará las condiciones de salubridad de los centros de trabajo, solicitará la intervención de la autoridad competente en materia de salud Laboral, podrá investigar las causas de accidentes y enfermedades y a consultar en materia como medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

#### **Artículo 38. Mejoras Médicas.**

La empresa habilitará un fondo equivalente a 2.500 Euros, para atender los gastos que sobre gafas graduadas y lentes de contacto o su modificación, dentaduras postizas y/o audífonos necesiten los trabajadores.

El control y adjudicación de cantidades será competencia del Comité de Empresa, y el plazo de entrega no será superior a quince días. En el supuesto de que el Fondo habilitado para el primer año no se agote en su totalidad, la diferencia restante quedará integrada en el Fondo del año siguiente.

#### **Artículo 39. Pago de retribuciones.**

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, el último de día del mes y en los días establecidos para las pagas extraordinarias y de septiembre. En caso de que alguno de dichos días sea festivo, el pago se efectuará el día anterior. Durante el período comprendido entre los meses de Junio a Septiembre el pago se adelantará al día anterior si el fijado previamente coincide en sábado o festivo.

El pago se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador indique, en cualquiera de los Bancos o Cajas de Ahorros.

Los días quince de cada mes se concederá un anticipo a cuenta de 450,76 euros, al trabajador que lo solicite ingresándose en la cuenta indicada por el trabajador y en la forma reseñada anteriormente.

#### **Artículo 40. Fondo Económico.**





El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 750,00 Euros. La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año o en otro inferior, a criterio del trabajador. La Empresa junto con el Comité de Empresa estudiará la procedencia o no de la concesión de dichos préstamos, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan hecho uso del citado fondo.

Para la concesión de estos préstamos la empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 7.500,48 Euros.

## **Capítulo V. Representación sindical.**

### **Artículo 41. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses. Se reconoce al Comité Empresa capacidad para ejercer acciones administrativas ó jurídicas en todo lo relacionado con el ámbito de sus competencias.

### **Artículo 42. Competencias del Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre situación y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la Empresa.
- Se le proporcionará mensualmente, a solicitud del Comité, los modelos de TCI y TC2 correspondiente a los trabajadores de la plantilla de la empresa.
- Conocer el Balance, La Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
  - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla.
  - Reducciones de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Planes de formación profesional de la Empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.





- Estudios de los tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoración de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
- Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- Ejercer una labor: De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- Participar, como se determina por convenio colectivo en la gestión, de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
- Los informes que deba emitir el Comité sobre este artículo deben elaborarse en el plazo de quince días.

### **Artículo 43. Horas sindicales.**

Los miembros del Comité de empresa o delegado sindical, tendrán derecho a 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales. El Presidente del Comité, con ese mismo objetivo, dispondrá de 35 horas/mensuales.

Podrán acumularse en el mes las horas sindicales reglamentarias para los miembros del Comité, que fuesen de un mismo central sindical y con el consentimiento de los restantes miembros.

### **Artículo 44. Lugar de reunión.**

La empresa facilitara al Comité, un lugar adecuado que reúna condiciones de





higiene necesaria, así como mesa, sillas y máquina de escribir para cuando sea necesario.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios, al menos, por centro de trabajo, para insertarse comunicaciones diferentes sobre la actividad profesional o sindical de los trabajadores.

#### **Artículo 45. Asambleas.**

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que por ser convocada por el Comité de empresa o sindicatos representativos a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 50% de la plantilla afectada.

La asamblea será en todo caso presidida por el Comité de Empresa o los representantes de los Sindicatos convocantes, quienes serán los responsables de su normal funcionamiento y desarrollo.

La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la empresa.

Los Trabajadores dispondrán de siete horas retribuidas para reunirse en Asamblea.

Cuando no se pueda reunir a toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea, fechada el día en el que tenga lugar la primera. En todo caso, se asegurará la efectiva realización de los servicios públicos de limpieza.

#### **Artículo 46. Derechos Sindicales.**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse y admitirá que los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida puedan realizar reuniones y distribuir información sindical de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El Trabajador tendrá derecho a afiliarse al Sindicato de su elección, no se podrá sujetar su empleo a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y, tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 47. Cuota Sindical.**

La Empresa descontará la cuota sindical aquéllos trabajadores que los soliciten y depositará la mencionada cuota en el número de cuenta que el trabajador le



indique, la Empresa entregará copia a los representantes sindicales en la Empresa.

### **Artículo 48. Finiquito.**

La Empresa junto al preaviso de la extinción de contrato presentará al Trabajador el recibo finiquito de liquidación salarial.

El Trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los Trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo finiquito.

### **Disposiciones finales.**

Disposición Final Primera.

Los anexos que se unen al presente convenio Colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

Disposición Final Segunda.

El presente convenio recoge una subida salarial del 4% para el año 2.005, estableciéndose que éste último se revisará en el supuesto de que el I.P.C. real sea superior al porcentaje antes referido, tomándose como base de cálculo de la revisión, caso de producirse, los salarios utilizados para el cálculo del incremento del presente convenio, es decir, los de 2.004. Todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio Colectivo sufrirán un incremento para el año 2006 igual al I. P.C. real del año 2005 más un 1% y para el año 2007 igual al I.P.C. real del año 2006 más 1%.

Disposición Final Tercera.

Gastos de representación, negociación y formación. Para compensar los gastos que se originen por los apartados mencionados en esta Disposición, la empresa pondrá a disposición del Presidente o Secretario del Comité la cantidad de 110,12 Euros mensuales.

Disposición Final Cuarta.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública. Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos.

Limpieza y Conservación de Alcantarillado. Legislación General y demás disposiciones legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.







## CESPA ING. URBANA, S.A. LIMPIEZA PUBLICA SAN FERNANDO (CADIZ)

## ANEXO II

## TABLA SALARIA AÑO 2005 - EUROS

| Categoría             | Salario   | Plus       | Plus      | Plus   | Plus     | Plus   |
|-----------------------|-----------|------------|-----------|--------|----------|--------|
| Base                  | Actividad | Dedicación | Incentivo | Toxico | nocturno |        |
| Of. 1º administrativo | 987,76    | 178,48     | 300,48    | 178,48 |          |        |
| Of. 2º administrativo | 964,96    | 178,48     | 157,09    | 178,48 |          |        |
| Aux. Administrativo   | 953,87    | 178,48     | 128,74    | 178,48 |          |        |
| Encargado             | 987,76    |            | 300,48    |        | 178,48   | 178,48 |
| Inspector             | 987,76    |            | 300,48    |        | 178,48   | 178,48 |
| Maestro Taller        | 987,76    | 178,48     | 300,48    |        |          |        |
| Conductor             | 978,04    |            | 157,09    |        | 178,48   | 178,48 |
| Of. 1º mecánico       | 978,04    | 178,48     | 213,61    |        | 178,48   |        |
| Of. 2º mecánico       | 963,30    | 178,48     | 157,09    |        | 178,48   |        |
| Of. 3º mecánico       | 930,87    | 178,48     | 157,09    |        | 178,48   |        |
| Peón                  | 930,87    | 28,97      | 59,23     |        | 178,48   | 178,48 |

## ANEXO 5 -BOLSA DE TRABAJO- CESPA S.A.

| NOMBRE Y APELLIDOS               | ANTIGÜEDAD | CTO. | NOMBRE Y APELLIDOS             | ANTIGÜEDAD | CTO. |
|----------------------------------|------------|------|--------------------------------|------------|------|
| SERGIO D. FERNÁNDEZ CAMACHO      | 01/01/2000 |      | JOSE M. RIBALDO FELIZ          | 08/07/2002 |      |
| JOSE VEGA CHACÓN                 | 01/01/2000 |      | FCO. JAVIER CUEVAS GÓMEZ       | 07/07/2002 |      |
| JUAN M. LAZ BOADA                | 20/05/2000 |      | JOSE A. RICHARTE ASENCIO       | 13/07/2002 |      |
| ALEJANDRO HELGERA GARCÉS         | 01/01/2001 |      | MANUEL RICHARTE ASENCIO        | 13/07/2002 |      |
| JESUS MARTIN BRIAN               | 01/01/2001 |      | RAMÓN CEREZO JULIÁN            | 13/07/2002 |      |
| JESÚS M. ALEU BOADA              | 06/01/2001 |      | BENIGNO RAMIL SUAZO            | 13/07/2002 |      |
| FCO. JAVIER FERNÁNDEZ VILLANUEVA | 06/01/2001 |      | RAUL OTILIO LUISSES            | 01/01/2001 |      |
| JOSE CALVIA PAYA                 | 06/06/2001 |      | FRANCISCO J. MORANO MARCIAL    | 01/01/2001 |      |
| WNCESLAO SUAREZ BENÍTEZ          | 07/07/2001 |      | JUAN MANUEL QUINTERO FLOR      | 01/03/2003 |      |
| RAFAEL ROMERO ROMERO             | 13/01/2001 |      | MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ          | 07/03/2003 |      |
| MIGUEL A. TOLEDO BEA             | 16/01/2001 |      | JESÚS DE LA TORRE DE LA RIMADA | 29/01/2001 |      |
| MANUEL FERNÁNDEZ COTARIELLA      | 12/04/2001 |      | ÁNGEL BARRAL TORRES            | 26/04/2001 |      |
| MANUEL MATEO JIMÉNEZ             | 01/07/2001 |      | MANUEL RIVERO PÉREZ            | 24/05/2001 |      |
| JESUS MORENO LÓPEZ               | 01/07/2001 |      | JUAN RUIZ CUENCA               | 24/05/2001 |      |
| JUAN M. MOLINA GERRERO           | 17/10/2001 |      | JOSE PEDRO MACÍAS VERA         | 24/05/2001 |      |
| JUAN C. LERREIRO PÉREZ           | 20/10/2001 |      | MOISÉS TORRECILLA MARTÍNEZ     | 16/06/2001 |      |
| FRANCISCO ONETO FERNÁNDEZ        | 09/11/2001 |      | MANUEL CENTENO RODRÍGUEZ       | 16/07/2001 |      |
| FCO. JAVIER BETANZO SABAO        | 01/01/2002 |      | ENRIQUE OLIVERA PUERTA         | 20/06/2001 |      |
| MIGUEL AVENCILLA MANZANARES      | 05/01/2002 |      | JOSE M. GALVAN OCAÑA           | 21/01/2001 |      |
| MANUEL FRANCO GAMUCI             | 07/01/2002 |      | JUAN MONTERO PECCI             | 1/1/2001   |      |
| ISRAEL ORCERA ELOSEGUI           | 09/02/2002 |      | ANDRÉS VALERO FLORES           | 14/02/2001 |      |
| FRANCISCO VIDAL CONDE            | 21/02/2002 |      | DAVID SEGUNDO ALGUERA          | 11/01/2001 |      |
| MANUEL SEGUI RODRÍGUEZ           | 28/03/2002 |      | MANUEL A. CALDERÓN SÁNCHEZ     | 22/05/2001 |      |
| DIEGO UREBA SÁNCHEZ              | 28/03/2002 |      | TOMÁS CABRIZO MORANO           | 05/06/2001 |      |
| RAMÓN RODRÍGUEZ CONFERO          | 03/05/2002 |      | MANUEL ACIÉN LÓPEZ             | 25/06/2001 |      |
| MANUEL CORTEJOSA JAÉN            | 01/05/2002 |      | RAFAEL SOBREIRO RODRÍGUEZ      | 16/08/2001 |      |
| MANUEL C. SILLERO LARA           | 22/06/2002 |      | LUIS JUAN SALINAS MARQUINA     | 18/10/2001 |      |
| SEBASTIÁN GARCÍA MARÍN           | 22/06/2002 |      | MIGUEL GARCÍA GUERRERO         | 21/10/2001 |      |

## CUADRANTE DE VACACIONES DEL 21 DE ABRIL AL 14 DE OCTUBRE

| AÑOS:    | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------|------|------|------|------|
| Grupo a) | 4º   | 2º   | 1º   | 3º   |
| Grupo b) | 1º   | 3º   | 2º   | 4º   |
| Grupo c) | 2º   | 4º   | 3º   | 1º   |
| Grupo d) | 3º   | 1º   | 4º   | 2º   |

## ACTA DE REUNION

## ACTA DE REUNION.

En San Fernando (Cádiz), siendo las doce horas del día cuatro de octubre de dos mil cinco, reunidos los señores que al margen se expresan, en las oficinas de CESPA S.A., sita en Pol. Industrial Fadrilas, s/n, constituidos en Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo de los Trabajadores de Limpieza Pública de San Fernando,



REPRESENTANTES EMPRESA:

D. Rafael Visuara Venegas.

D. Gabriel Vázquez Morales.

REPRESENTANTES TRABAJADORES:

D. Isidoro Llamas Raposo.

D. Francisco Piñero Gómez.

D. Ricardo Torrejón Cardoso.

D. Juan Luis Roldán González.

D. Domingo Clavaín Guerra.

ASESOR SINDICAL (CC.OO.):

D. Domingo Acedo Galvín.

ORDEN DEL DIA.

Único.- Cumplimentación del requerimiento efectuado por la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Empleo, respecto a los defectos apreciados en los artículos 12, 27 y 30 del texto del convenio colectivo.

Abierta la sesión se presenta, vota y acepta la propuesta de modificaciones al texto del convenio con el único fin de subsanar las deficiencias apreciadas por la administración competente.

Nuevo texto del artículo 12 del Convenio Colectivo.

**Artículo 12. Licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por las siguientes causas:

\* Veinte días naturales en caso de matrimonio. Cuando la boda se produzca dentro del periodo de vacaciones, se considera interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.

\* Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.



- \* Un día natural en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia, o cualquiera otra de similar rango de otra religión.
- \* Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja estable o hijo. Tendrá la consideración de pareja estable la persona con la que demuestre una convivencia cierta.
- \* Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, nietos y abuelos.
- \* Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, yernos o cuñados.
- \* Por nacimiento de hijo, cuatro días laborables. En el supuesto de nacimiento con intervención quirúrgica, un días más.
- \* Por enfermedad grave, accidente y hospitalización de más de 24 horas de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Además, en caso de desplazamientos extraordinarios se concederán los permisos esencialmente necesarios.
- \* Intervención quirúrgica del cónyuge, pareja estable, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, que no tengan carácter grave, dos días naturales.
- \* Un día laboral por traslado de su domicilio habitual.
- \* En caso de desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos o padres, tanto carnales como políticos, hijos, cónyuge o pareja estable, se dará al trabajador un día más cuando el desplazamiento sea hasta una distancia de 100 kilómetros y siendo superior, se facilitarán los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento.
- \* Si por razones de urgencias fuera ingresado en el hospital, el cónyuge, hijos y padres del trabajador, este podrá disfrutar de licencia retribuida el día en que el ingreso hospitalario tenga lugar.
- \* A los trabajadores que necesiten asistir a consulta médica, que no produzca baja de I. T. se les concederá el tiempo necesario para asistir.
- \* Por el tiempo necesario para la obtención del D.N.I. y atender cualquier notificación judicial debidamente acreditada.

NUEVO TEXTO DEL ARTÍCULO 27 DEL CONVENIO COLECTIVO.

### **Artículo 27. Complemento por accidente y enfermedad.**

Los trabajadores que causen baja por I.T. de accidente laboral o enfermedad que





requiera hospitalización, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar el 100% del salario real desde el primer día de baja y durante todo el proceso.

En los procesos de I.T. de enfermedad para casos de no hospitalización, se abonará el importe necesario para completar el 90% del salario real desde el 1º al 10º día de baja y a partir del 11 día de baja se complementará hasta el 100% del salario real hasta el final del proceso. No obstante se complementará hasta el 100% del salario real desde el 1º día, siempre que el de absentismo del mes anterior no supere el 3,5%. En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja durante los doce primeros meses anteriores se abonará el 100% desde el primer día.

NUEVO TEXTO DEL ARTÍCULO 12 DEL CONVENIO COLECTIVO.

### **Artículo 30. Jubilación Anticipada.**

Todos los trabajadores que con 64 años, cumplan los requisitos que se recogen en el artículo 161 y siguiente de la Ley General de la Seguridad Social, podrán acogerse a la jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos, en tal caso la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado por otro, al amparo de la legislación vigente.

Y no habiendo otros asuntos a dilucidar, se levanta la sesión siendo las trece horas en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmas.

