

**CONSEJERIA DE EMPLEO****CÁDIZ****I CONVENIO COLECTIVO DEI. PERSONAL DE RESIDUOS SOLIDOS****URBANOS DEI. CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (RUCAGISA)****(2005-2007)****Código del convenio: 1103982****Capítulo I. Objeto, ámbito y vigencia.****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre la Empresa RUCAGISA y el personal laboral de las mismas.

**Artículo 2. Partes que conciertan el Convenio.**

Este Convenio Colectivo está suscrito por RUCAGISA y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

**Artículo 3. Ámbito Personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación al personal laboral que se encuentre contratado por la Empresa RUCAGISA.

**Artículo 4. Ámbito Funcional.**

Se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio al conjunto de las actividades y servicios prestados por la Empresa RUCAGISA, en cuanto afecten al personal a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 5. Ámbito Territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo dependientes de RUCAGISA, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

## **Artículo 6. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente a su firma, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 2007, siendo su carácter retroactivo a 1 de Enero de 2005.

## **Artículo 7. Denuncia y Prórroga del Convenio.**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses y máxima de seis al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 6 o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

Dicha denuncia, deberá notificarse a la Dirección de RUCAGISA y al sindicato o sindicatos, representados en el Comité de Empresa, firmantes de este Convenio Colectivo.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en su totalidad por periodos anuales naturales.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un periodo de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado íntegramente hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinan respecto a su retroactividad.

## **Capítulo II. Garantías.**

### **Artículo 8. Compensación y Absorción.**

Las mejoras establecidas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza, absorberán y compensarán las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo, excepto por acuerdo individual entre partes.

### **Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones establecidas en Me Convenio Colectivo se considerarán mínimas, entendiéndose integradas en el contenido de este convenio todas aquellas condiciones económicas y de otra índole que vinieran disfrutando con anterioridad a título individual y colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

## Artículo 10. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio.

Dicha comisión estará compuesta por dos representantes de la parte Empresarial y dos en representación de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- e) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) 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.

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:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión quedará válidamente constituida cuando concurren personalmente la mitad más uno de sus componentes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los miembros asistentes, pudiéndose delegar el voto en el otro representante de cada parte.

La comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma; dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después

de haber celebrado la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La resolución de la comisión tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días hábiles a la celebración de la reunión, recogiéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Los miembros de la Comisión Mixta podrán recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la Dirección de RUCAGISA.

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente Convenio y, en consecuencia, se establece el de la representación empresarial en el domicilio de RUCAGISA y el de la representación de los trabajadores en el domicilio profesional del Presidente o Presidenta del Comité de Empresa.

La Comisión Mixta continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

### **Capítulo III. Jornada de trabajo y horarios.**

#### **Artículo 11. Jornadas de trabajo.**

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos (para bocadillo, etc.), computable como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo del día 25 de diciembre y 1 de enero no superará las seis horas de trabajo efectivo.

#### **Artículo 12. Horario.**

Será facultad del empresario establecer horarios y relevos así como modificarlos, conforme a sus necesidades operativas para la prestación deservicios públicos



que tienen concertados.

Los horarios de trabajo serán los fijados anualmente conforme a sus particulares circunstancias según el calendario laboral confeccionado por la Empresa, dando comunicación al Comité de Empresa que podrá informar al respecto.

### **Artículo 13. Descanso.**

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, salvo acuerdo Empresa y trabajador para atender necesidades urgentes y perentorias.

El descanso semanal se podrá acumular de forma excepcional en periodos de hasta 14 días, por necesidades del servicio y dándole prioridad a los trabajadores que voluntariamente deseen acumular el descanso. Como compensación, si esta acumulación alcanzara 14 días de trabajo sin descanso semanal, el trabajador disfrutará de un descanso ininterrumpido de tres días.

### **Artículo 14. Festivos.**

Tendrán la consideración de días festivos los 14 festivos y fiestas locales que establece con carácter general la legislación vigente, con arreglo al Calendario Laboral y el día de San Martín de Porres.

El trabajo desempeñado en estos días será retribuido por el plus festivo que se aplicará también al trabajo desempeñado los domingos, y no recuperables.

## **Capítulo IV. Vacaciones, permisos y licencias.**

### **Artículo 15. Vacaciones.**

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo se establece treinta días naturales de vacaciones anuales. El calendario de vacaciones lo elaborará la Empresa anualmente, procurando en su elaboración que en el periodo estival (comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre) disfruten del descanso anual el mayor número posible de trabajadores, sin que ello suponga ningún tipo de perjuicio para la organización del servicio.

Respecto a la distribución de los turnos de vacaciones la rotación será el criterio a seguir.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al

abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Si las vacaciones estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese iniciar por encontrarse en situación de incapacidad temporal baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan.

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones; se calcularán considerando los conceptos retributivos de carácter salarial considerados como de percepción mensual y que figuran en el anexo I de este Convenio.

### **Artículo 16. Permisos.**

La Empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por motivos particulares, hasta 6 días de permiso retribuidos al año.

Los citados permisos, deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo casos de urgente necesidad.

### **Artículo 17. Licencias.**

El personal afectado a este Convenio tendrá derecho a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio o unión de hecho, 15 días naturales. Siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

2 Por nacimiento, adopción o acogida de hijos, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad. Si concurre enfermedad grave de la madre o el hijo se amplía a 7 días naturales.

3. Por el fallecimiento, accidente hospitalización o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

4. Cuando se trate fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.



5. Por traslado del domicilio habitual 1 día.
6. Por el tiempo indispensable, con un máximo de dos días, por revisión médica fuera de la Comarca de cónyuge, pareja de hecho, hijo o trabajador.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:
  - La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
  - La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
  - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas, serán con arreglo a los conceptos retributivos de carácter salarial considerados de carácter mensual y que figuran en el anexo I a este Convenio.

Se considera fuera de la localidad, los lugares fuera de la comarca del Campo de Gibraltar.

Se adjunta como Anexo II la relación de grados de consanguinidad, de acuerdo con la legislación vigente.

## **Capítulo V. Condiciones económica.**

### **Artículo 18. Principios Generales.**

1. La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base del Convenio, el Complemento de Categoría, el Complemento Específico y el resto de complementos y pluses que se especifican en las tablas salariales y en el articulado de este Convenio.
2. El pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de RUCAGISA.
3. La Empresa estará obligada a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

### **Artículo 19. Tablas salariales.**

Las retribuciones para el año 2005 del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo, son las reflejadas para cada Categoría Profesional en el Anexo I de este Convenio. Estableciendo para 2006 y 2007, en todos los





conceptos, el incremento previsto por el gobierno para el personal laboral del sector público estatal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 20. Salario base.**

E) salario base del personal afectado al presente Convenio Colectivo se determina para cada nivel y categoría, en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 21. Antigüedad.**

1. Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I del presente Convenio, por cada tres años de servicios efectivos, aún cuando no tenga la condición de personal fijo.
2. Para el perfeccionamiento de este complemento se computará el tiempo correspondiente la totalidad de los servicios efectivos prestados como trabajadores pertenecientes a la empresa RUCAGISA.
3. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos en esta empresa.

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

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

**A. Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en este artículo corresponderán a la siguiente denominación: Verano, Navidad y Festividad de San Martín de Porres.

**B. Cuantía:** Será la cantidad correspondiente a 30 días (Verano), 30 días (Navidad), y 17 días (San Martín de Porres) de Salario Base, según el nivel y la categoría que se expresan en el anexo I del presente Convenio, incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

**C. Periodo de devengo:** Estas pagas se devengarán como se indica a continuación, 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 mes trabajado.

. Verano: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio del año en curso. Su percepción será entre el 1 y el 15 de Junio.

. Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso. Su percepción será entre el 1 y el 15 de Diciembre.

. San Martín de Porres: se devengará del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en curso. Su percepción será entre el 1 y el 15 de Septiembre.





Estas fechas se adelantarán un día en caso de que coincidan en festivo.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción de las horas extraordinarias.

Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, no realizar horas extraordinarias, salvo por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas. En cuyo caso, y dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

En ningún caso las horas extraordinarias a realizar por cada trabajador podrán sobrepasar el límite establecido por el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que se realizasen se compensará en descanso, compensándose cada hora extraordinaria en una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso. Las horas y/o días que se descansen por este motivo se retribuirán como horas y/o días efectivamente trabajados.

### **Artículo 24. Complemento de Categoría y Complemento Específico.**

Complemento de Categoría, es el complemento correspondiente al nivel de los puestos de trabajo del personal Técnico y Administrativo.

La cuantía del Complemento de Categoría será la que se determina para estas categorías en el anexo I del presente Convenio.

Complemento Específico, es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación e incompatibilidad.

La cuantía del Complemento Específico será la que se determina para cada categoría en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 25. Plus de festivos.**

El trabajador que preste servicios en domingos o en días declarados festivos por



la autoridad laboral, así como el día de San Martín de Porres, tendrá derecho a la compensación establecida en el Anexo I por cada uno de estos días trabajados.

### **Artículo 26. Plus de Lunes.**

Como consecuencia de una mayor cantidad de basura existente en las calles en los días posteriores a domingo se crea dicho plus para compensar este exceso de trabajo realizado.

La Empresa deberá proveer todos los mecanismos necesarios para que no se produzcan perjuicios sobrevenidos a la hora de realizar el servicio como consecuencia de existir tal incremento de trabajo.

El importe de este Plus, será para el año 2005 el establecido en el anexo 1 por cada día efectivamente trabajado.

### **Artículo 27. Plus de Penosidad.**

Todos los trabajadores, debido a la penosidad que supone trabajar en contacto con los residuos, percibirán un plus de penosidad, consistente en una cantidad mensual para cada nivel y categoría recogida en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 28. Plus de Mantenimiento y Actividad.**

Todos los trabajadores, por la correcta utilización y conservación de equipos y útiles y un mejor rendimiento y correcta ejecución del trabajo, percibirán un plus de Mantenimiento y Actividad, consistente en una cantidad por día efectivamente trabajado para cada nivel y categoría recogida en el anexo I del presente Convenio.

La materialización de este complemento quedará sujeta a la supervisión que realicen los encargados del servicio, así como cualquier otra persona que perteneciente a RUCAGISA o a otra Empresa o Servicio de Mancomunidad vinculada a tal efecto, realice esa supervisión esporádica o habitualmente, por designación de la misma.

### **Artículo 29. Plus de Vertedero.**

Los trabajadores que realizan el desplazamiento al vertedero, percibirán un plus de vertedero, consistente en una cantidad mensual para cada nivel y categoría recogida en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 30. Plus de Barrido.**

Los trabajadores que realizan las tareas de barrido, y debido al esfuerzo físico que supone dicha tarea, percibirán un plus de barrido, consistente en una cantidad mensual para cada nivel y categoría recogida en el anexo I del presente Convenio.





### **Artículo 31. Plus de Nocturnidad.**

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por días efectivamente trabajados, realizando un mínimo de 3 horas de su jornada laboral en este horario, consistente en una cantidad para cada nivel y categoría recogida en el anexo I del presente Convenio.

Los trabajadores que por circunstancias del servicio y que no pertenezcan a las categorías que lo tienen reflejado en la tabla salarial, y que tengan que pasar al servicio nocturno, cobrarán dicho plus por día efectivamente trabajado durante el periodo que pertenezca en dicho servicio.

Las cantidades no gastadas cada año de plus de nocturnidad, de las previstas anualmente en las tablas salariales para algunas categorías profesionales y trabajadores, se repartirán linealmente entre estos trabajadores en la nómina de febrero del año siguiente.

### **Artículo 32. Plus por Implantación de Contenedores.**

Los trabajadores de Selectiva, y con el fin de remunerar el tabor de implantación de contenedores, percibirán un plus por Implantación de Contenedores, consistente en una cantidad mensual recogida en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 33. Plus por Montaje y Mantenimiento de Contenedores.**

Los trabajadores de Selectiva, y con el fin de remunerar la labor específica de montaje, limpieza y mantenimiento de contenedores, percibirán un plus mensual de Montaje y Mantenimiento de Contenedores, consistente en una cantidad recogida en el anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 34. Plus de asistencia y puntualidad.**

Se crea un plus de asistencia, que consiste en asistir al puesto de trabajo, y hacerlo puntualmente, con las siguientes condiciones:

1. Se concederá un plus de asistencia individual por cada día trabajado.
2. El importe de este Plus, será para el año 2005 el establecido en el anexo I.

La materialización de este complemento quedará sujeta a la supervisión que realicen los encargados del servicio, así como cualquier otra persona que perteneciente a RUCAGISA o a otra Empresa o Servicio de Mancomunidad vinculada a tal efecto, realice esa supervisión esporádica o habitualmente, por designación de la misma; para lo que estos podrían disponer de medios técnicos.

### **Artículo 35. Compensación por desplazamiento.**



Para aquellos trabajadores que realicen en el desplazamiento desde su vivienda habitual al centro de trabajo un total de 22 kilómetros entre la ida y vuelta, percibirá 0,17 euros por kilómetro (según la orden 462/2002 de 24 de Mayo).

### **Artículo 36. Censos.**

La Empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

**A. General:** En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, por orden alfabético de apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa y categoría profesional.

**B. Especial:** Por orden de antigüedad de cada trabajador junto con su categoría y puesto de trabajo que ocupa.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar, por escrito ante la Empresa, si se encuentra mal encuadrado a efectos de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La Empresa queda obligada a contestaren el plazo de 15 días.

## **Capítulo VI. Ingreso del personal.**

### **Artículo 37. Selección del personal.**

La admisión del personal estará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento, y se someterá a aquellos procesos de selección que la Empresa considere más conveniente, incluyendo las pruebas de aptitud que considere necesarias, e incluyendo los criterios de selección más apropiados para ocupar el puesto de trabajo.

En la celebración de los mismos, podrá asistir un representante sindical del Comité de Empresa o secciones sindicales constituidas, sin perjuicio de que reciban toda la información relativa al proceso.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

## **Capítulo VII. Mejoras sociales**

### **Artículo 38. Ayuda social.**

Se establece una ayuda social para cada trabajador que acredite tener uno o varios hijos disminuidos físicos y psíquicos en una cuantía de 80 euros mensuales, para cada uno de ellos.





### **Artículo 39. Ayuda por natalidad.**

Se establece una ayuda de natalidad de 140 euros por cada hijo nacido dentro del periodo de vigencia del Convenio.

### **Artículo 40. Incapacidad Transitoria.**

Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria se le abonará el 100% de su salario real sin considerar los pluses por día efectivamente trabajados durante el citado periodo y mientras dure dicha I.T., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo Convenio.

## **Capítulo VIII. Jubilación.**

### **Artículo 41. Jubilación obligatoria.**

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.
2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el periodo de carencia necesario en la cotización a la Seguridad Social para generar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dicho período de carencia, sin que en ningún caso pueda superar la edad máxima de 70 años.

### **Artículo 42. Jubilación anticipada.**

Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán jubilarse de manera anticipada de acuerdo a las siguientes modalidades:

1. Jubilación anticipada a los 64 años (Real Decreto 1194/85).

Los trabajadores con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al R.D. 1194/85 de 17 de julio (B.O.E. del 20/07/1985).

2. Jubilación anticipada parcial, con contrato de relevo (Real Decreto 1131/2002):

2.1.- Los trabajadores con 60 o más años de edad, podrán acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa reduciendo la jornada y salario entre un 25% y un máximo de un 85%, que les permita acceder a la jubilación parcial, se lo comunicará a la Empresa, para que esta inicie los trámites correspondientes ante la administración de la Seguridad Social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a tiempo parcial con una reducción que hayan acordada de jornada y salario.

2.2.-La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del

presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción de) presente artículo, ambas partes buscarán nuevas alternativas.

Siempre y cuando tenga el trabajador menos de sesenta y cinco años la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila.

### 3. Reducción de la jornada antes de la jubilación.

A los trabajadores a quienes te falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de ésta, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de, manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades lo permitan.

## Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

### Artículo 43. Principios generales.

RUCAGISA se compromete a cumplir estrictamente todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma, y demás legislación vigente en la materia.

### Artículo 44. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El trabajador afectado por este Convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad, y salud. La Empresa se compromete a reponer los botiquines y autorizar que el trabajador reciba asistencia sanitaria adecuada en caso necesario. Así mismo, habrá de observar en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia. En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la Empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

La Empresa de conformidad con lo establecido en la normativa laboral formará al trabajador en materia de seguridad y salud al incorporarse al puesto de trabajo, informándole de los riesgos, así como de las medidas de prevención.

Cada año la Empresa, en coordinación con el comité de seguridad y salud,



revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

El comité de seguridad y salud velará por el cumplimiento de este artículo.

#### **Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud.**

El comité de Seguridad y Salud y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán por escrito a la dirección de la Empresa, a fin de que se adopten las medidas oportunas y en el caso de que no sean atendidas sus peticiones podrán dirigirse a la autoridad competente.

También podrán, si el riesgo de accidente fuera inminente y con los informes técnicos precisos, ordenar la paralización inmediata del trabajo, según lo dispuesto en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Por medio del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores tendrán derecho a conocer la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental como consecuencia de su trabajo.

En los procesos productivos el trabajador tendrá derecho al conocimiento de toda la información relativa a los riesgos reales y potenciales, así como los medios empleados por la Empresa para su prevención. La Empresa estará obligada a señalar todas las sustancias y materiales que utilice, con el fin de cumplir lo previsto en los Convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español sobre esta materia. El comité Seguridad y Salud podrá exigir, en aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud del trabajador, la adopción de medidas especiales de vigilancia.

Siempre que tal riesgo exista, el trabajador estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior quien deberá tomar las medidas de prevención necesarias para evitarlo; en caso de no ser atendido deberá dar cuenta a los delegados de prevención pudiendo dichos delegados interrumpir la realización del trabajo hasta tanto haya desaparecido el riesgo, siempre que el mismo sea catalogado por estos como grave e inminente mediante informe que deberán remitir a la empresa en el plazo de 10 días hábiles sin que por ello el trabajador denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

En el ejercicio de su labor y para asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en caso de que se celebren fuera del horario laboral, los miembros de este Comité dispondrán de un tiempo de descanso retribuido equivalente, hasta un máximo de 10 horas al mes.

#### **Artículo 46. Reconocimientos Médicos.**



1. Los Reconocimientos Médicos de los trabajadores, a que está obligada RUCAGISA, se llevarán a cabo de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos y la normativa sanitaria aplicable. Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el art. 22 de la LPRL, en cuyo caso será necesario el previo informe del Comité de Empresa.

2. Los Reconocimientos se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios externos especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los Reconocimientos Médicos se practicarán:

. Una vez al año para todo el personal.

. A todo trabajador de nuevo ingreso cuando se incorporan al puesto de trabajo

. A petición del trabajador, por causa justificada.

#### **Artículo 47. Trabajos de categorías inferior por capacidad disminuida.**

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial y total que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa lo adaptará a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la Empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones físicas.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por RUCAGISA.

En estos supuestos el trabajador continuará percibiendo el sueldo base y el complemento de antigüedad que tuviese reconocido, si bien los complementos de categoría a percibir serán el que tuviera asignado el nuevo puesto donde esté destinado, salvo que fuese inferior al que venía percibiendo en su puesto de origen, en cuyo caso, seguirá percibiendo éste.

#### **Artículo 48. Ropa de trabajo.**

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador, la Empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la







prestación del servicio, las muestras se presentaran al Comité de Seguridad y Salud laboral para Sil aprobación.

Los equipos y medios han de estar en buenas condiciones de uso para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

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

- **Verano:** dos pantalones, dos camitas o polos, un par de zapatos, dos gorras, que serán entregados antes del día 15 de mayo de cada año.

- **Invierno:** dos pantalones de pana o tela similar, dos camisas, un par de botas o zapatos, un par de botas de agua con carácter bianual, dos jerséis de cuello alto con cremallera para la entrega del año 2.005 y una sola unidad para años posteriores, un anorak con carácter bianual y un traje de agua con carácter ANUAL (que será repuesto antes de esa fecha en caso de rotura o deterioro previa presentación del traje deteriorado).

Serán entregados antes del día 15 de octubre de cada año.

- A los conductores, para las tareas propias de mantenimiento del vehículo a su cargo, se le entregará la misma ropa que el resto de personal más dos monos de trabajo en invierno y dos en verano.

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio.

En todo caso, el color y la calidad serán igual para todo el personal.

## **Capítulo X. Protección de la maternidad y de la mujer.**

### **Artículo 49. Lactancia de un hijo menor de nueve meses.**

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 50. Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso al empresario y justificación de su



realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 51. Derecho de reserva del puesto de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento.**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos suspendidos por las siguientes causas:

#### **1. Maternidad:**

En el supuesto de parto, la duración del periodo de suspensión será de 16 semanas, que disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el caso de parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultáneo sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación a) trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

#### **2. Adopción y acogimiento:**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o porque sus circunstancias y experiencias personales o porque por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes, el periodo de suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo en forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos interrumpidos y con los límites señalados.

Los permisos recogidos en este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **Artículo 52. Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia.**

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos para la Seguridad y la Salud se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente el Empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos. De no resultar posible dicha adaptación o si a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique en informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, debiendo el Empresario determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a éstos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservarla el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su



estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 53. Reducción jornada víctimas violencia de género.**

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Empresa.

## **Capítulo XI. Derechos sindicales.**

### **Artículo 54. Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la misma, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

### **Artículo 55. Secciones sindicales de Empresa.**

Los sindicatos que dispongan de un número de afiliados equivalentes al 25% o más de la plantilla de la Empresa, podrán constituir secciones sindicales en la misma.

Tales secciones sindicales estarán representadas ante la Dirección de la Empresa por un representante, disponiendo éste del mismo número de horas retribuidas al mes, para el ejercicio de su labor, que tul miembro del Comité de Empresa.

Será de aplicación cualquier variación que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 56. Garantías en el ejercicio de su labor.**



Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de quince horas.

Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros del comité de empresa y sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

### **Artículo 57. Funciones de intervención del comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias

A) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos y usos de la Empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante el Empresario y los órganos o tribunales competentes.

B) Recibir información en lo que respecta al ingreso del nuevo personal en la Empresa.

C) En la extinción de contrato de trabajo habrá de estar informado del documento



por el que declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones Empresariales derivadas de dicha relación contractual.

D) Proponer acciones en materia de formación y capacitación del personal en la Empresa, y recibir información previa sobre este punto.

E) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

F) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.

### **Artículo 58. Obligaciones de la Empresa con respecto al comité de Empresa y secciones sindicales.**

1. Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa, así como las secciones sindicales representativas, deberán ser informadas por la dirección de la Empresa sobre los siguientes extremos:

A) Anualmente, sobre la situación económica de la Empresa.

B) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración del personal a su servicio, en aquellos casos que establezca la Ley.

2. Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las decisiones de la Empresa, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la Empresa. Así como en aquellos otros casos que determine la Ley.

3. Se estará dispuesto específicamente a lo que prevea la legislación vigente en todo lo referente a los apartados anteriores.

### **Artículo 59. Asamblea de los trabajadores.**

1. Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea, que podrán ser convocadas por el comité de Empresa o Secciones Sindicales representativas, a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla afectada. La asamblea será, en todo caso presidida por el Comité de Empresa, los representantes de las secciones sindicales convocantes, quienes serán responsables de su normal funcionamiento y desarrollo. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la Empresa, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, con 48 horas de antelación como mínimo.

2. La Presidencia del Comité comunicará al empresario la convocatoria y los



nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

3. Cuando no se puede reunir toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán diversas asambleas parciales, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la prestación de servicios que tiene asumidos la Empresa, que serán consideradas como una sola asamblea fechada el día de la primera.

### **Artículo 60. Cuota sindical por nómina.**

La Empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten.

### **Disposiciones Adicionales.**

#### **Primera.**

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador o trabajadores, debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

2. A efectos del presente Convenio, se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.

3. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1.984 de 1 de Febrero y Orden Ministerial de 8 de Marzo de 1.984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

#### **Segunda.**

Por RUCAGISA se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

#### **Tercera.**

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en el presente Convenio ha de serlo previa negociación con el Comité de Empresa.

#### **Cuarta.**





Si por disposición legal de rango normativo superior, fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la Comisión Mixta Paritaria, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma.

En este sentido este Convenio se adaptará, entre otros, a todos los cambios que se produzcan en la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral y de Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **Quinta.**

En caso de declaración de ilegalidad, por resolución judicial firme, de alguna de las cláusulas pactadas en el presente convenio, las partes signatarias del mismo se comprometen a reunirse en el plazo de los 20 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

#### **Sexta.**

Para materias y conflictos no recogidas en este convenio será de aplicación a los trabajadores de RUCAGISA ""EL Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado" aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 12/ 2/1996. y publicada en el B.O.E. nº 58 de 7/3/1996.

Y en su defecto se aplicará REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral vigente aplicable al caso

#### **Séptima estabilidad del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier modalidad de gestión de servicios públicos locales, contratos de arrendamiento de servicio o de otro tipo, en las actividades reguladas en el ámbito de este Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en la presente disposición.

Todo el personal de RUCAGISA se considerará adscrito, en cualquier supuesto y por cualquier motivo, a los diferentes servicios públicos de tratamiento y recogida de Residuos Sólidos Urbanos, así como de limpieza viaria que actualmente se vienen prestando, a todos los efectos que procedan.

Se entiende, por ambas partes que firman el presente Convenio, que la relación de la Obra o Servicio entre RUCAGISA y la entidad correspondiente, implica la vinculación permanente de dichos trabajadores al servicio, conforme a lo





regulado sobre sucesión de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

La citada adscripción a los servicios públicos señalados, supone que RUCAGISA promoverá la estabilidad laboral de los trabajadores de RUCAGISA en sus actuales condiciones de trabajo, propiciando la fijeza laboral y la legalidad vinculada al servicio prestado, en los términos recogidos en el presente convenio cualquiera que sea la forma de gestión directa o indirecta de los servicios que presta RUCAGISA en cada momento.

Para el caso que los servicios que presta RUCAGISA los gestione de forma directa o indirecta a través de una tercera entidad pública o privada, se establecerán en los acuerdos de determinación de la forma de gestión, de creación de la entidad o de aprobación del expediente de contratación de la gestión, una cláusula de sucesión y absorción de los trabajadores de RUCAGISA por la entidad o empresa gestora que resulte designada, sea ésta pública, privada o mixta.

En cualquier caso e independientemente de lo dicho hasta este momento, se creará una Comisión para estudiar fórmulas que garanticen la mayor estabilidad posible para todos los trabajadores. Esta Comisión estará formada por dos miembros designados por la empresa, y dos designados por el Comité de Empresa.

ANEXO 1- SALARIOS RUCAGISA 2005													
SALARIOS MENSUALES (por PAGAS)													
	SALARIO BASE		PEÑONERO		VERTEBRERO		BARRENDEO		MANT. CONT.		IMPL. CONT.		TOTAL
	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	AÑO
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª	921,63	11.059,50	147,56	1.770,72	181,56	2.178,72	48,06	576,72			32	384,00	15.066,94
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA	921,63	11.059,50	147,56	1.770,72									15.290,94
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA MANT. CONTEN.	921,63	11.059,50	147,56	1.770,72					16,00	192,00			15.061,94
CONDUCTOR OFICIAL DE 2ª	890,00	10.680,00	133,33	1.599,96	99,78	1.089,56	46,92	563,04					13.140,12
PEÓN DE RECOGIDA	890,00	10.680,00	133,33	1.599,96									12.613,80
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA	890,00	10.680,00	133,33	1.599,96	48,06	576,72					32	384,00	13.014,48
PEÓN DE RECOGIDA DE SELECTIVA	890,00	10.680,00	133,33	1.599,96									13.014,48
SALARIOS CALCULADOS POR DIAS													
	LUNES		FESTIVO		ASIST. PUNTALES		MANT. y ACTIV.		NOCTURNIDAD		TOTAL		
	DIAS (*)	Euros	DIAS (*)	Euros	DIAS (*)	Euros	DIAS (*)	Euros	DIAS (*)	Euros	DIAS (*)	Euros	
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª	48	2,98	24	35,46	772	3,00	272	7,00	30	3,26	4.609,48		
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA	48	2,98	10	35,46	272	3,00	272	7,00			3.217,64		
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA MANT. CONTEN.	48	2,98	10	35,46	272	3,00	272	7,00			3.217,64		
CONDUCTOR OFICIAL DE 2ª	48	2,84	24	34,73	272	3,00	272	6,00			3.418,32		
CONDUCTOR OFICIAL DE 2ª	48	2,77	24	34,06	272	3,00	272	5,75	90	3,12	3.611,20		
PEÓN DE RECOGIDA	48	2,77	24	34,06	272	3,00	272	5,75			3.380,48		
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA	48	2,77	24	34,06	272	3,00	272	5,75			2.833,56		
PEÓN DE RECOGIDA DE SELECTIVA	48	2,77	24	34,06	272	3,00	272	5,75			2.833,56		
PAGAS EXTRAS (sin antigüedad)													
	30 DIAS		17 DIAS		TOTAL		PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA		PEÓN DE RECOGIDA DE SELECTIVA		TOTAL		
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª	1.818,00		m.lo.		2.333,10		18.159,52		18.120,36		18.159,52		
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA	1.818,00		513,10		2.m.10								
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA MANT. CONTEN.	1.818,00		513,10		2.m.10								
CONDUCTOR OFICIAL DE 2ª	1.781,40		304,73		2.086,13								
PEÓN DE RECOGIDA	1.737,39		492,93		2.230,32								
PEÓN DE LIMPIEZA VIARIA	1.737,39		492,93		2.230,32								
PEÓN DE RECOGIDA DE SELECTIVA	1.737,39		492,93		2.230,32								
SALARIOS ANUALES MÁXIMOS TOTALES													
SALARIOS TOTALES													
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª	21.549,32												
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA	19.341,68												
CONDUCTOR OFICIAL DE 1ª SELECTIVA MANT. CONTEN.	18.572,96												
CONDUCTOR OFICIAL DE 2ª	18.744,49												
PEÓN DE RECOGIDA	19.006,64												

  

ANEXO 1- TABLAS SALARIALES RUCAGISA PERSONAL TÉCNICO y ADMINISTRATIVO 2005											
	SALARIO BASE		TRANSPORTE		ASIST. PUNTALES		NOCTURNIDAD		TOTAL		
	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	MESES	AÑO	
CATEGORÍA LABORAL	95,00	1.140,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	
TÉCNICO MEDIO RELACIONES LABORALES	147,85	1.774,20	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	
AUXILIAR TÉCNICO DE SERVICIO	847,28	10.167,36	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	
AUXILIAR TÉCNICO CONTABLE	847,28	10.167,36	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	
ADMINISTRATIVO COME	98,14	1.177,68	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	
ADMINISTRATIVO COME	681,34	8.176,08	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	1,00	12,00	

  

ANEXO 1 - ANTIGÜEDAD		
CATEGORÍAS LABORALES	TRienio	ANUAL
LICENCIADO INGENIERO O ARQUITECTO	41,10	
DIPLOMADO INGENIERO O ARQUITECTO	32,89	
ADMINISTRATIVO	24,69	
AUX. ADMINISTRATIVO, OF. 1ª Y OF. 2ª	16,50	
PEÓN	12,38	