

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE BASURA Y ELIMINACIÓN DE LAS MISMAS DE LOS TRABAJADORES DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., EN LA LOCALIDAD DE JAÉN.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de ámbito local, y regulará las relaciones laborales de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A. con su personal adscrito a los servicios de limpieza viaria, recogida de basuras, eliminación y tratamiento de las mismas, que tiene concertados con el Ayuntamiento de Jaén.

#### **Artículo 2. Vigencia, Duración y Prórroga.**

1. Este convenio entrará en vigor, a efectos económicos, el día 1 de Enero de 2006, aceptándose el compromiso por parte de la empresa, al pago íntegro de los atrasos económicos que se hayan podido producir, durante el mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Por lo que respecta al resto de las materias objeto del Convenio, entrarán en vigor desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

2. En cuanto a la duración de este Convenio, será de 4 años a contar de la fecha citada, renovándose por un año más si no hubiese denuncia del mismo por ninguna de las partes.

#### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones personales y colectivas que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

#### **Artículo 4. Absorción y Compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones oficiales de carácter obligatorio, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5. Comisión Mixta.**

1. Se constituirá una comisión paritaria mixta de vigilancia e interpretación del Convenio, formada por un máximo de 3 personas, por cada una de las partes. La representación social será elegida por los miembros del comité de empresa, sus



miembros podrán ser sustituidos o revocados por el pleno del comité y sus acuerdos se adoptarán por mayoría. Ambas partes podrán contar con asesores.

2. Esta comisión se constituirá en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

3. Esta Comisión se reunirá a instancias de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar la reunión dentro de las 72 horas siguientes a la convocatoria.

4. Caso de que no se llegue en la Comisión Mixta a una solución de los conflictos que se puedan plantear, la misma acordará las condiciones y personas a quienes se somete en arbitraje la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión Mixta y asesoramiento del CMAC, o cualquier otro organismo creado al efecto.

## **Capítulo II Retribuciones Económicas**

### **Artículo 6. Conceptos Retributivos.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes, en este capítulo.

### **Artículo 7. Salario Base.**

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 8. Antigüedad.**

La antigüedad consolidada a 30-06-1997, a razón de trienios al 6% y un punto por cada seis meses o fracción sobre el salario base, permanecerá inalterable.

A partir del 01-07-1997 se establece un complemento salarial de antigüedad para el personal fijo antes del 30-06-1997, consistente en la percepción de sucesivos trienios por importe del 4% que se aplicaran sobre el salario base que figura en





las tablas salariales, pagaderas a partir del mes siguiente en que se cumplan los tres años, con un máximo del 60%.

Con efecto del 01-01-2009 se establece para este colectivo de trabajadores un complemento salarial de antigüedad del 5%. Para el personal contratado a partir del día 01-07-1997 se establece un complemento salarial de antigüedad consistente en la percepción de sucesivos trienios por importe del 2% con un máximo del 33%, que se aplicarán al salario base que figura en las tablas salariales, pagaderas al mes siguiente en que se cumplan los tres años.

Con efecto del 01-01-2009 se establece para este colectivo de trabajadores un complemento salarial de antigüedad del 3%.

Todos los trabajadores que a 31-12-2006 hayan devengado algún trienio de antigüedad y no hayan superado los topes establecidos con anterioridad, incrementarán la misma en 0,5% a partir de 01-01-2007.

Todos los trabajadores que a 31-12-2007 hayan devengado algún trienio de antigüedad y no hayan superado los topes establecidos con anterioridad, incrementarán la misma en 0,5% a partir de 01-01-2008.

En nómina vendrán reflejado las dos antigüedades por separado.

Adjunto al presente convenio se confeccionará un listado con apellidos nombre del trabajador, reflejando el porcentaje de antigüedad a 31-12-2006 y el próximo vencimiento.

### **Artículo 9. Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.**

El personal acogido por este Convenio, a excepción de los administrativos, percibirán un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, durante once meses del año en la cuantía que se contempla en las tablas salariales, que consistirá en el 20% del salario base.

### **Artículo 10. Plus convenio.**

Se establece un plus de convenio que se recibirá los doce meses del año, y cuya cuantía se contempla en las tablas salariales.

### **Artículo 11. Plus de voluntariedad y/o festivo.**

El personal que, voluntariamente, amplíe su jornada laboral de cinco a seis días semanales, cobrará por este concepto y cada sexto día trabajado las cantidades reflejadas en tablas salariales.

Para los días festivos se tendrá la misma consideración que los mencionados con anterioridad. El personal del servicio nocturno devengará el festivo a partir de las



23 horas del mismo día festivo.

El compromiso para trabajar o no estos días terminará con el vencimiento del convenio, debiendo comunicar el trabajador a la empresa antes del día quince de diciembre de cada año, su intención de seguir o no con tal compromiso, siendo el mismo anual.

### **Artículo 12. Plus de Mantenimiento y Vertido.**

Se percibirá por la cuantía que se contempla en las tablas salariales y por aquellos niveles y categorías que se determinan en las mismas.

Los trabajos de mantenimiento consistirán en verificado de niveles, comprobación de cubiertas, ballestas, luces y limpieza de zonas de carga y cabina del vehículo.

### **Artículo 13. Trabajo de superior categoría o diferentes cometidos.**

Aquellos trabajadores que eventualmente y por necesidad del servicio, accedan a un puesto de superior categoría o diferente cometido al que venían desempeñando con anterioridad, percibirán durante el período en que lo ejerzan, un complemento salarial consistente en la diferencia de su propio salario real, y el que remunera el puesto de superior categoría o diferente cometido, respetándole la retribución que venía percibiendo en el anterior cometido si la misma es superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida por un período superior a 6 meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional de superior categoría, contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de turno día/noche, noche/día, así como el cambio de turno de jornada laboral, por una duración mínima de un mes deberá ser comunicado al trabajador y a los representantes sindicales, con suficiente antelación.

### **Artículo 14. Nocturnidad.**

Se percibirá por todos los trabajadores que realicen su actividad en jornada nocturna, siendo su cuantía el 25% del salario base.

### **Artículo 15. Plus Transporte.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán un plus por este concepto y mes trabajado, en la cuantía que se determinan en las tablas salariales.

### **Artículo 16. Locomoción a Planta.**

1. Los trabajadores que estén obligados a realizar sus funciones en la planta de

transformación y tratamiento de basuras, situada en el extrarradio de la ciudad, que se trasladen a la misma por sus propios medios, se les abonará durante el año 2006 la cantidad de 0,175euros por kilómetro recorrido. A tal efecto se establece en 11,5 kilómetros el recorrido de ida y vuelta a la planta.

2. Igual tratamiento tendrá los trabajadores que para el inicio o durante su trabajo tengan que desplazarse a dicho centro de trabajo.

3. Para los años 2007, 2008 y 2009 los incrementos por este concepto serán el IPC real más 0,5.

### **Artículo 17. Pluses percibidos por meses realmente trabajados.**

Tendrán esta consideración los que se relacionan a continuación:

Penosidad, Nocturnidad, Voluntariedad, Mantenimiento y vertido, Trabajos de superior categoría y Transporte.

Todos ellos se abonarán por meses trabajados o fracciones de los mismos.

### **Artículo 18. Pagas Extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones.

a) Denominación:

Las pagas extras fijadas en el presente artículo tendrán la denominación de: Verano y Navidad.

b) Cuantía:

- Paga de Verano: 30 días de salario base y antigüedad más plus convenio.

- Paga de Navidad: 30 días de salario base y antigüedad más plus convenio.

c) Fecha de abono:

- La paga de Verano se abonará el día 30 de junio.

- La paga de Navidad se abonará el día 15 de diciembre.

d) Período de devengo:

Las pagas extras establecidas en el presente artículo, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Transitoria,



por enfermedad común. En I.T. derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, se devengará el 100% desde el primer día de todas las bajas o períodos.

En el primer período desde el primer de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y desde el cuarto día de los siguientes períodos, se abonará el 100% de las gratificaciones extraordinarias.

Paga de Verano:

- Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad:

- Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en este Convenio Colectivo para cada día laborable, según el calendario concertado. Se fija el precio de la hora extraordinaria durante el año 2006 en la cantidad de 10,237 euros.

Para los años 2007, 2008 y 2009 los incrementos por este concepto serán el IPC real más 0,5.

Para su realización se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La empresa dará información al Comité de Empresa trimestralmente de las horas extraordinarias realizadas.

### **Artículo 20. Ayuda Social.**

Los trabajadores que acrediten tener hijo o cónyuge con una minusvalía física o psíquica igual o superior al 33%, que formen parte de la unidad familiar, recibirán una ayuda para el año 2006 equivalente a 118 euros mensuales, por cada uno de ellos.

Para los años 2007, 2008 y 2009 los incrementos por este concepto serán el IPC real más 0,5.

Para tener derecho a esta ayuda cada año deberán acreditar fehacientemente ante la empresa cada uno de los requisitos necesarios para tener esta ayuda.

### **Artículo 21. Ayuda de estudios.**

La empresa, para el año 2006, concederá una ayuda o bolsa de estudios



consistente en las siguientes cantidades por hijo:

Preescolar: 42 euros.

Educación primaria a partir de 6 años (EGB) y secundaria (BUP, FP, ESO): 75 euros.

Universitarios: 122 euros.

Los trabajadores con derecho a esta prestación serán aquellos que tengan un contrato indefinido o adscrito a contrata.

Para los años 2007, 2008 y 2009 los incrementos por este concepto serán el IPC real más 0,5.

Se pagará el día 30 de octubre, debiendo estar los justificantes en poder de la empresa antes del día 15 de dicho mes.

### **Artículo 22. Revisión Salarial.**

Se pacta un incremento salarial equivalente al IPC real anual más 0,5 puntos, excepto el plus convenio que se revisará incrementando el IPC real más 0,75 puntos. Para calcular las tablas salariales se actuará de la siguiente forma:

Las tablas salariales de cada año se confeccionarán, incrementando a las tablas del año anterior el IPC previsto por el gobierno más los incrementos sobre el IPC real establecidos en el párrafo primero de este artículo.

Si el IPC real del año fuese superior al previsto por el gobierno se confeccionarán de nuevo las tablas incrementando a las tablas del año anterior el IPC real del año más los incrementos sobre el IPC real establecidos en el párrafo primero de este artículo.

Estas nuevas tablas servirán de base para calcular las tablas del año siguiente, y las diferencias resultantes se abonarán en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

## **Capítulo III Censos, Jornadas, Descansos y Permisos**

### **Artículo 23. Censos.**

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores por orden de antigüedad y en el que figurará, Apellidos y nombre, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional, así como el centro de trabajo en que desempeñe sus funciones.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles antes del 28 de febrero en cada uno de los centros 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 considera mal encuadrado a efectos de que se realice por la misma, la oportuna corrección.

La empresa estará obligada a contestar en un plazo no superior a 15 días.

#### **Artículo 24. Jornada laboral.**

La jornada laboral para todos los trabajadores será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. Se establece un tiempo de 15 minutos diarios para tomar el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo y con el siguiente horario: personal de mañana, de 10 a 10,15 horas y el personal de tarde de 17 a 17,15 horas; personal de limpieza y planta noche de 3 a 3,15 horas, personal de recogida noche, de 2 a 2,15 horas.

Si se incumpliere el mencionado horario, sin causa justificada, al trabajador se le podrá deducir la parte proporcional del plus convenio.

La ampliación de jornada diaria lleva aparejado una reestructuración en los principales servicios que serán los siguientes:

Servicio de recogida noche:	9 Sectores.
Servicio de recogida día:	2 Sectores
Servicio limpieza noche:	6 Sectores
Servicio de limpieza día:	37 Sectores

#### **Artículo 25 .Horarios de trabajo.**

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

Turno de mañana:	De 07H. a 14H.
Turno de tarde:	De 14H. a 21H.
Turno de noche:	De 23H. a 06H.
Guarda planta mañana:	De 08H. a 15H.
Guarda planta tarde:	De 15H. a 22H.
Planta y taller día:	De 07H. a 14H.
Planta noche:	De 00H. a 07H.

#### **Artículo 26.Descansos.**

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrán de transcurrir como mínimo trece horas.

El descanso semanal consistirá, en al menos dos días de descanso ininterrumpido, que serán sábado y domingo para el personal de día y la noche del sábado al domingo y del domingo al lunes para el personal de noche.



Los servicios del turno de noche no se realizarán los siguientes días:

- Noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
- Noche de Jueves Santo al Viernes Santo.
- Noche del 17 al 18 de octubre (S. Lucas). Esta fiesta se establece dejando sin efecto el día 3 de noviembre (S. Martín de Porres).
- Noche del 24 al 25 de diciembre.

Los 4 días festivos que son dobles la empresa pondrá refuerzo en dos sectores.

Los servicios del turno de día no se realizarán los siguientes días:

- 1 de enero
- Viernes Santo.
- El 17 de octubre, esta fiesta deja sin efecto el día 3 de noviembre (S. Martín de Porres).
- 25 de diciembre.

#### **Artículo 27. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales para los trabajadores de la plantilla.

Las vacaciones se retribuirán a razón de: Salario Base, Antigüedad, plus convenio y bolsa de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo.
- El período de vacaciones será de Junio a Septiembre.
- La rotación de las vacaciones será de 4 meses alternativamente, hasta terminar el ciclo. Una vez terminado dicho ciclo se comenzará de nuevo con los meses que se inicio la rotación.
- En el mes de Enero se elaborará un calendario de vacaciones, con todo el personal afectado por este convenio, que se expondrá en el tablón de anuncios.
- A petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos períodos de 15 días.



- Con quince días de antelación al disfrute de las vacaciones se comunicará a través del tablón de anuncios la fecha de inicio y terminación de las mismas.
- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.
- Los trabajadores que quieran disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional harán una solicitud a la empresa antes del día 15 de mayo, sometiéndose estas solicitudes para su aprobación a la comisión mixta de este convenio.
- Cuando el trabajador este de vacaciones y padeciese una enfermedad grave o accidente se paraliza el período vacacional por los días de hospitalización u operación.

### **Artículo 28. Permisos y Excedencias.**

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, un permiso sin sueldo de 15 días a tres meses durante un año, siempre que no estén simultáneamente más de 3 trabajadores de la plantilla.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días, salvo en caso de urgente necesidad.

Los trabajadores fijos de plantilla y con una antigüedad mínima de un año podrán acogerse a una excedencia voluntaria por un período entre uno y cinco años.

La empresa contratará temporal o interinamente a otro trabajador mientras dure dicha excedencia.

Para reincorporarse, el trabajador deberá avisar con un mes de antelación a su vencimiento, estando la empresa obligada en el mes siguiente a reincorporarlo en su puesto de trabajo, con el mismo tipo de contrato que tenía en vigor. Asimismo se respetará la antigüedad del trabajador en el momento de comenzar la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa de la misma actividad, si así lo hiciese perderá automáticamente su derecho de reingreso.

### **Artículo 29. Licencias.**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:





1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho: 17 días naturales.
2. Casamiento de hijos:
  - 02 Días si es en la misma localidad, al menos uno de ellos no será sábado domingo o festivo.
  - 04 Días si es fuera de la localidad.
3. Muerte de padres -del trabajador o su mujer-, cónyuge, hijos o nietos:
  - 03 Días si es en la misma localidad.
  - 04 Días si es fuera de la localidad.
4. Muerte de hermanos y abuelos -del trabajador o la mujer.
  - 02 Día en la misma localidad.
  - 04 Días si es fuera de la localidad.
  - 4 bis. Muerte de cónyuge de hermanos -del trabajador o su mujer.
    - 01 Día en la misma localidad.
    - 02 Días si es fuera de la localidad.
5. Nacimiento o adopción de hijos:
  - 03 Días. Al menos 2 serán laborables.
  - 05 Días. Si concurre enfermedad grave de este o de su madre-
6. Accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica en quirófano, de:
  - Cónyuge o pareja de hecho.
  - Hermanos del trabajador o la mujer.
  - Padres del trabajador o la mujer.
  - Hijos.
  - Nietos: - 02 Días en la misma localidad.
  - 04 Días si es fuera de la localidad.
7. Muerte de tío carnal. Lo suficiente para asistir a las honras fúnebres.





8. Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases «C», «D», «E», de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, por el tiempo que le sea necesario para efectuar reconocimiento psicotécnico o exámenes.

Para el caso de renovación de clase «B» la empresa concederá el tiempo necesario siempre que el turno de trabajo coincida con las horas de renovación.

9. Licencia por exámenes: La Empresa previa petición de los trabajadores y posterior justificación, concederá a sus trabajadores las oportunas licencias para asistir a los exámenes sin pérdida de retribución.

10. Traslado de domicilio: 01 Día.

11. Asuntos particulares: 03 Días

El trabajador podrá optar a disfrutar estos días junto con las vacaciones anuales.

El trabajador solicitará estos días con cinco días de antelación como mínimo, siendo obligación de la empresa concederlo -8 personas máximo.

12. Consulta Médica. El trabajador tendrá derecho a ausentarse el tiempo necesario del trabajo con la presentación del debido justificante.

13. Permisos a cuenta de vacaciones. El trabajador podrá solicitar un mínimo de siete días a cuenta de vacaciones para casos particulares, previa solicitud con una antelación mínima de 5 días y con un máximo de 3 trabajadores por ciclo.

Estos días serán descontados del período vacacional y se cobrarán con arreglo a vacaciones. Los días trabajados en el mes de vacaciones se cobrarán con arreglo a salario convenio.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas será con arreglo a todos los conceptos retributivos como un día normal de trabajo, a excepción lógicamente, de las horas extraordinarias o festivos trabajados y locomoción a planta.

## Capítulo IV. Mejoras Sociales

### Artículo 30. Mantenimiento de los trabajadores adheridos a la contrata.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, no podrán ser trasladados fuera de la ciudad de Jaén, salvo mutuo acuerdo entre trabajador y empresa con independencia de las nuevas contrataciones que esta pueda tener con otros Ayuntamientos.





### **Artículo 31. Anticipos reintegrables.**

1. Los trabajadores fijos de plantilla en la empresa, afectados por este Convenio tendrán derecho a la concesión de un anticipo reintegrable por una cantidad máxima de 1.000 euros. Se concederán un máximo de tres anticipos mensuales.

A tal efecto se crea una bolsa para anticipos reintegrables de 13.800 euros.

La concesión se ajustará a un orden de prioridades en bases a motivos aducidos con justificación, circunstancias familiares, vivienda, económicas, etc.

2. Este orden de prioridades será analizado por la Comisión Mixta, siendo esta la que establecerá los requisitos para la concesión de los mismos.

3. La amortización se hará en un plazo máximo de 12 meses.

4. El trabajador tendrá derecho a solicitar un anticipo mensual de 400 euros.

### **Artículo 32. Indemnización por Muerte o Incapacidad permanente.**

Se establece las siguientes indemnizaciones a cargo de la Empresa en las situaciones que a continuación se enumeran:

1. Indemnización por fallecimiento:

En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o accidente no laboral los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán el derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 4.000 euros.

En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios del apartado anterior causarán derecho a una indemnización en la cuantía de 16.000 euros.

2. Indemnización por incapacidad permanente.

En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, se establece una indemnización de 16.000 euros.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión actual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, la indemnización a recibir por el trabajador será en una cuantía de 8.000 euros.

Todas estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderle al trabajador o sus causahabientes. Estas



indemnizaciones estarán vigentes en el período 01-01-2007 a 31-12-2010.

### **Artículo 33. Complemento de Jubilación.**

Al producirse la jubilación a tiempo completo de un trabajador, la Empresa le abonará en concepto de ayuda por la misma cantidad que a continuación se detalla.

Edad del solicitante Premio de jubilación

61 años 15.000 euros

62 años 9.310 euros

Los trabajadores con 64 años se podrán jubilar anticipadamente, acogidos al R.D. 1194/85, de 17 de Julio («B.O.E.» del 20 de julio de 1985).

Los trabajadores con menos de 10 años de antigüedad en el momento de la jubilación se les descontará un 5% del premio de jubilación por cada año de menos que tenga.

### **Artículo 34. Incapacidad Transitoria.**

La Empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo con excepción de locomoción a planta, plus de transporte y horas extras en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Desde el día de la baja y mientras dure dicha incapacidad.

2. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica.

Durante todo el período de la baja médica.

3. En caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A partir del primer día de la 1.ª baja del año, a partir del cuarto día en la 2.ª baja y a partir del décimo día en las restantes.

Las bajas por I.T. derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, nunca ocuparán lugar en el apartado 3, del presente artículo.

### **Artículo 35. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.**



1. Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con actitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional que será retribuida con arreglo a la misma.
2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total, para su profesión habitual, el trabajador tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo dentro de la Empresa, adecuado a sus condiciones físicas, todo ello de conformidad a las vacantes que se vayan produciendo.
3. Si el trabajador renunciase al derecho de preferencia a ocupar una vacante que se le reconoce en el punto anterior percibirá en concepto de indemnización la cantidad correspondiente a 2 mensualidades de salario real.
4. En aquellos casos que los trabajadores utilicen vehículo de la empresa, no puedan renovar el carné de conducir por alguna dolencia derivada de su actividad, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo asignándole nueva categoría. En caso que cobrase alguna pensión la empresa le reducirá la jornada de tal forma que entre la pensión y los salarios perciba unos ingresos del 100% del nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 36. Accidentes de tráfico.**

1. En el supuesto que el conductor realizando su cometido con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente en el servicio de talleres, báscula o capataces, con la retribución del nuevo puesto de trabajo. Tal circunstancia no será efectiva cuando exista embriaguez o temeridad, y que ha de ser calificada, así por la autoridad competente.
2. En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con un vehículo particular, y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, así calificada por la autoridad competente, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo durante un período máximo de 6 meses. Asimismo, al conductor se le aplicará en un puesto de trabajo de los servicios de talleres, báscula o vigilancia, con la retribución prevista para el puesto de trabajo que realice.
3. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de la conducción del vehículo particular del trabajador y por hechos acaecidos en la ida o venida del trabajo, se estará en lo dispuesto en el punto 1 de este artículo.
4. Si como consecuencia del supuesto contemplado en el punto 1.º de este artículo, el trabajador fuese detenido o ingresado en prisión, durante el tiempo





que esto dure, la empresa se compromete a reservar el puesto de trabajo hasta un máximo de un año, sin abono de cantidad alguna.

### **Artículo 37. Defensa del trabajador.**

En el supuesto de que un trabajador sufriese altercado o fuese detenido como consecuencia de los mismos, producidos en la calle o en los diferentes centros de trabajo de la empresa durante la realización de sus funciones, siempre y cuando no sean imputables al mencionado trabajador, la empresa correrá con la defensa jurídica, costas del juicio o indemnizaciones a que hubiere lugar. Igualmente la empresa le reservará su puesto de trabajo hasta un máximo de un año, a partir de que se dicte sentencia firme. Cualquier caso a este respecto se pondrá en conocimiento del comité de empresa.

## **Capítulo V Promoción y Formación**

### **Artículo 38. Sobre provisión de vacantes.**

Respetando la libertad de contratación que es inherente al empresario no público, las plazas vacantes se cubrirán en base a los siguientes criterios.

1. De conocimiento técnico-profesionales.
2. De conocimiento práctico-profesionales.
3. De méritos de antigüedad y servicios prestados a la Empresa.

A este respecto tendrán siempre preferencia a ocupar las plazas vacantes los trabajadores más antiguos que estén en condiciones de hacerlo o en todo caso aquellos que interinamente o en general hubiesen prestado más servicios a la Empresa.

4. Méritos profesionales: Por parte de la dirección de la Empresa se realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta dos conceptos:

- En grado de experiencia.
- Aptitudes para el cargo o vacantes.

### **Artículo 39. Provisión interior de vacantes.**

Siempre que surja una plaza vacante esta se cubrirá si es posible entre aquellos trabajadores de la plantilla que tuviesen los requisitos necesarios para acceder a ella. Una vez efectuado este procedimiento la plaza vacante resultante se cubrirá con lo dispuesto en el anterior artículo. Para acceder a las mencionadas plazas habrá un período máximo de adaptación de un mes.





#### **Artículo 40. Comisión Mixta de promoción profesional y formación.**

1. Estará compuesta por los mismos miembros del Comité de empresa y los representantes de la empresa.
2. Fomentará en colaboración con el INEM, o con quien procediese la realización de cursos de perfeccionamiento fundamentalmente de mecánica conducción y seguridad e higiene.
3. Será de la exclusiva competencia de esta Comisión, todo lo contenido en el artículo 39.

#### **Artículo 41. Prendas de trabajo.**

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa para un año de duración, excepto las que especifiquen otra cosa. Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías.

Este artículo será competencia de la Comisión Mixta.

	Invierno	Verano
<i>Jefe de servicio y Capataz:</i>		
	2 Pantalones	1 Traje
	1 Cazadora cuero (cada 3 años)	1 Pantalón
	2 Camisas	2 Camisas
	1 Jersey	1 Par zapatos
	1 Par zapatos	1 Toalla
	1 Toalla	
<i>Conductor:</i>		
	2 Pantalones	2 Pantalones
	1 Cazadora cuero (cada 3 años)	2 Camisas
	2 Camisas	1 Par zapatos
	1 Jersey	1 Toalla
	1 Par zapatos.	
	1 Impermeable (cada 3 años)	
	1 Par botas goma (cada 3 años)	
	1 Toalla	

	Invierno	Verano
<i>Ayudante Recogida:</i>		
	2 Pantalones	2 Pantalones
	2 Camisas	2 Camisas
	1 Chaleco (cada 3 años)	1 Par Zapatos
	1 Jersey	1 Gorra
	1 Par de botas	1 Toalla
	1 Impemeable (cada 3 años)	
	1 Par botas goma (cada 3 años)	
	1 Gorra o gorro de lana.	
	1 Toalla	
<i>Oficial 2.ª:</i>		
	2 Pantalones	1 Cazadora paño
	2 Camisas	2 Pantalones
	1 Chaleco	2 Camisas
	1 Jersey	1 Par Zapatos
	1 Par de botas	1 Gorra
	1 Impemeable (cada 3 años)	1 Toalla
	1 Par botas goma (cada 3 años)	
	1 Gorra o gorro de lana.	
	1 Toalla	
<i>Ayudante Limpieza - Oficial 2.ª:</i>		
	2 Pantalones	1 Cazadora paño
	2 Camisas	2 Pantalones
	1 Anorak (cada 3 años)	2 Camisas
	1 Jersey	1 Par Zapatos
	1 Par de botas	1 Gorra
	1 Impemeable (cada 3 años)	1 Toalla
	1 Par botas goma (cada 3 años)	
	1 Gorra o gorro de lana.	
	1 Toalla	
<i>Personal de Planta y Taller:</i>		
	2 Monos cremallera	2 Pantalones
	1 Anorak (cada 3 años)	2 Camisas
	1 Jersey	1 Par botas material
	1 Par botas material	1 Toalla
	1 Impemeable (cada 3 años).	
	1 Toalla	
	1 Par botas goma (solo para el trabajador del lavadero cada 3 años)	
<i>Guarda:</i>		
	2 Pantalones	1 Cazadora paño
	2 Camisas	2 Pantalones
	1 Anorak (cada 3 años)	2 Camisas
	1 Jersey	1 Par Zapatos
	1 Par de botas	1 Gorra
	1 Impemeable (cada 3 años)	1 Toalla
	1 Gorra o gorro de lana.	
	1 Toalla	

Todo el personal que preste su servicio en la vía pública incluyendo los



conductores, se le dotará de un chaleco reflectario, que se le renovará cuando el mismo esté deteriorado.

La Comisión Mixta se reunirá para dar la conformidad de la calidad de cada una de las prendas.

Las prendas que se dan por una duración de 3 años se repondrán por parte de la empresa en caso de deterioro justificado por el trabajo, entregándose la prenda deteriorada, la mencionada entrega se hará los años 2006, 2009, 2012.

La ropa se entregará en los centros de trabajo, la de invierno el día 1 de Octubre y la de Verano el día 15 de Mayo.

#### **Artículo 42. Condiciones de trabajo.**

La Empresa se compromete a suministrar el material adecuado para el servicio de recogida de basuras, limpieza viaria, talleres, planta y oficinas en las diversas rutas existentes y en sus distintas modalidades.

La Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a dotar de equipo de transmisión a los vehículos, que conectarán permanentemente con los servicios de la Empresa. La Empresa solicitará de las autoridades competentes la protección real y continuada del servicio si fuera necesario.

#### **Artículo 43. Vigilancia de la Salud.**

Todos los trabajadores de FCC Medio Ambiente, S.A., serán reconocidos como mínimo y clínicamente una vez al año, por los Servicios Médicos de la Empresa o por aquellos que en su caso concierte.

Los mencionados reconocimientos se efectuarán con arreglo al artículo 37.3 del Reglamento del servicio de prevención.

#### **Artículo 44. Salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la nueva ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, cuyo desarrollo se aplicará por la comisión de Delegados de Prevención que estará dispuesta por tres miembros de cada parte.

La empresa dará informe puntual a la parte social del comité de salud laboral de cada IT que se produzca por accidente laboral o enfermedad profesional, igualmente pasará información trimestralmente de las IT producidas por enfermedad común.

### **Capítulo VI Derechos y Obligaciones Sindicales**

#### **Artículo 45. Derechos sindicales.**





Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratificarán, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Empresa considerando debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrollados en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renunciación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de afiliación o actividad sindical, los sindicatos podrán remitir información de la Empresa, si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a los 100 trabajadores fijos de plantilla, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones,

a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del Centro.

Los Sindicatos o centrales podrán estar representados en la Empresa por un Delegado Sindical, de acuerdo con lo establecido por la L.O.L.S., cuando cuenten con el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de Empresa o bien cuando tengan una afiliación superior al 15 por ciento de la plantilla.

El sindicato que alegue poseer o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado

Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### 1. Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los





afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados al sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley de Convenio Colectivos que los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter efectivo que afecten a los trabajadores en general a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y los incrementos de la productividad de la Empresa.

e) Participar como reglamentariamente se determinen en la gestión de obras sociales en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

f) Se reconoce el Comité de Empresa capacidad procesal, como Órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartado a) y c) del punto primero de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el





carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumplan la normativa vigente o paccionadas, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## 2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente, contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional por causas o razón del desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Dichas horas podrán acumularse trimestralmente.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La suma de las horas sindicales de los Delegados, Secretarios de las Secciones Sindicales y miembros del Comité de Empresa, constituirán una bolsa de horas sindicales a disposición de su respectivo sindicato sin perjuicio del derecho de representación de los representantes sindicales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de





Personal o miembros de Comités, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

### 3. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, pueda calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante pacto acerca de esa materia.

### 4. Permisos y excedencias a representantes sindicales.

Los trabajadores que sean nombrados por su respectiva central sindical para asistir en su representación a los Congresos de la misma, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido y no descontable de las vacaciones, de duración igual al número de días en los que se celebre el referido Congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público o sindical tendrán derecho a la concesión de una excedencia especial, por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo, sin perjuicio de lo que disponga en su día la Ley Orgánica de Libertad Sindical para supuestos de índole parecida.

A requerimiento de las centrales sindicales firmantes de este Convenio, podrá efectuarse en el ámbito de la empresa la recaudación de las cuotas sindicales, lo cual podrá deducirse de las correspondientes nóminas de los trabajadores. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

### 5. Cuotas Sindicales.





A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten representación, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorro a la que debe de ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

## **Capítulo VII Garantías y Tablas Salariales**

### **Artículo 46. Tablas salariales.**

En la tabla salarial anexa del presente Convenio se especifican las retribuciones anuales totales y por categorías a los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el Artículo 26 del apartado 5.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

## **Capítulo VIII Categorías Profesionales. Faltas y Sanciones.**

### **Artículo 47. Categorías profesionales.**

1. Titulado superior. En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que este asignado en cada momento.
2. Titulado medio. En posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que este asignado en cada momento.
3. Técnico ayudante. En posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.
4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de 18 años, que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.
5. Jefe de servicio. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
6. Capataz. El trabajador que, a las órdenes del jefe de servicio, tiene a su cargo



el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar al jefe de servicio en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

7. Jefe administrativo. Empleado que previsto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

8. Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo si lo hubiera, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

9. Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

10. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

11. Conductor o maquinista. En posesión de carné de conducir correspondiente, tiene conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

12. Oficial de segunda conductor. En posesión de carné de conducir, clase B, podrá manejar vehículos de hasta 3.500 Kgrs. De carga. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Su labor se desarrollará principalmente, en las brigadas de limpieza de la periferia. También podrá ayudar a estas en la práctica.

13. Ayudantes y peones. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros



de trabajo. Los ayudantes tendrán preferencia para ocupar puestos trabajo en los servicios de recogida y vehículos de limpieza.

14. Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guarden.

#### **Artículo 48. Faltas y Sanciones.**

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública, recogida de basuras y eliminación de las mismas.

Disposición Adicional Primera:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose contemplada de forma aislada o individual, sino dentro del contexto general. La falta de aprobación o aceptación parcial de algunas de ella, de conformidad a lo previsto en el artículo 2.º, llevaría aparejado, a su vez, la no-aprobación del Convenio en su globalidad.

Los servicios de limpieza viaria del día 25 de diciembre, 1 de Enero, Viernes Santo y 18 de Octubre se realizarán por personal contratado al efecto.

Disposición Adicional Segunda:

Subrogación de personal.

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

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

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



dé alguno de los siguientes supuestos:

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

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar, o situaciones análogas.

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

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

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de junio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

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

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

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente





en los términos señalados en este artículo.

Disposición Adicional Tercera:

Contratación.

Durante la vigencia del convenio se harán fijos 37 trabajadores de la siguiente forma:

2007 17 Trabajadores.

2008 10 Trabajadores

2009 10 Trabajadores.

- El personal de limpieza de mercadillo será voluntario.
- La plantilla a fecha 31 de diciembre de 2009 quedará fijada en 180 trabajadores fijos a jornada completa.

Todos los trabajadores fijos de jornada completa tendrán categoría mínima de ayudante.

La jubilación de un trabajador fijo será cubierta por la contratación de otro trabajador fijo.

Aumento de plantilla.

El aumento de plantilla vendrá dado por el pliego de condiciones, ampliaciones o reestructuraciones del Excmo. Ayuntamiento de Jaén.

Disposición Adicional Cuarta. Jubilación

A fin de poder adecuar las condiciones de jubilación de los trabajadores a los intereses más favorables para el mismo, se establece un procedimiento de estudio, análisis, previo acuerdo entre la empresa y trabajador, en el cual intervendrá la Comisión Mixta y el asesoramiento que éste estime más conveniente, para adecuarse y conocer cuáles son las ventajas más óptimas para cada caso y ponerlas a disposición del trabajador, entre ellas la jubilación parcial.





## TABLAS SALARIALES 2006

Vigencia 01-01-2006 a 31-12-2006

Se obtienen incrementando el 3,2% las tablas del 2005

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Tóxico Penoso	Nocturno	Mantenimiento	Bolsa Vacaciones	Transporte	Festivo Día	Festivo Noche	Retribución anual	
										Día	Noche
Jefe de Servicio	743,31	384,92	148,66	185,83	33,80	330,98	154,15	72,22	86,66	19.828,91	21.873,04
Capataz	726,42	384,92	145,28	181,61	33,80	330,98	154,15	72,22	86,66	19.555,27	21.552,98
Mecánico	709,53	361,20	141,91	177,38	33,80	330,98	154,15	72,22	86,66	18.949,66	20.900,84
Oficial 1.º Conductor recogida	709,53	376,62	141,91	177,38	33,80	330,98	154,15	72,22	86,66	19.165,54	21.116,72
Oficial 1.º Conductor limpieza	709,53	361,20	141,91	177,38	33,80	330,98	154,15	72,22	86,66	18.949,66	20.900,84
Oficial 1.º Planta	709,53	361,20	141,91	177,38		330,98	154,15	72,22	86,66	18.577,86	20.529,04
Oficial 2.º Conductor limpieza	692,63	354,98	138,53	173,16	31,83	330,98	154,15	72,22	86,66	18.567,13	20.471,89
Ayudante recogida	675,72	384,92	135,14	168,93		330,98	154,15	72,22	86,66	18.362,13	20.220,36
Ayudante limpieza	675,72	348,75	135,14	168,93		330,98	154,15	72,22	86,66	17.855,75	19.713,98
Ayudante planta	675,72	348,75	135,14	168,93		330,98	154,15	72,22	86,66	17.855,75	19.713,98
Guarda	675,72	348,75	135,14	168,93		330,98	154,15	72,22	86,66	17.855,75	19.713,98
Peón limpieza	594,63	276,95	118,93	148,66		291,26	154,15	63,54	76,25	15.497,26	17.132,52
Jefe administrativo	743,31	466,51				330,98	154,15			18.964,11	
Oficial 1.º administrativo	726,42	451,11				330,98	154,15			18.512,05	
Oficial 2.º administrativo	709,53	435,71				330,98	154,15			18.059,99	
Auxiliar administrativo	675,72	421,14				330,98	154,15			17.382,67	

## TABLAS SALARIALES 2007

Vigencia 01-01-2007 a 31-12-2007

Se obtienen incrementando el 2,5% las tablas del 2006

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Tóxico Penoso	Nocturno	Mantenimiento	Bolsa Vacaciones	Transporte	Festivo Día	Festivo Noche	Retribución anual	
										Día	Noche
Jefe de Servicio	761,89	395,51	152,38	190,47	34,65	339,25	158,00	74,03	88,83	20.338,18	22.433,35
Capataz	744,58	395,51	148,92	186,15	34,65	339,25	158,00	74,03	88,83	20.057,78	22.105,43
Mecánico	727,27	371,13	145,45	181,82	34,65	339,25	158,00	74,03	88,83	19.435,95	21.435,97
Oficial 1.º Conductor recogida	727,27	386,98	145,45	181,82	34,65	339,25	158,00	74,03	88,83	19.657,85	21.657,87
Oficial 1.º Conductor limpieza	727,27	371,13	145,45	181,82	34,65	339,25	158,00	74,03	88,83	19.435,95	21.435,97
Oficial 1.º Planta	727,27	371,13	145,45	181,82		339,25	158,00	74,03	88,83	19.054,80	21.054,82
Oficial 2.º Conductor limpieza	709,95	364,74	141,99	177,49	32,63	339,25	158,00	74,03	88,83	19.043,73	20.996,12
Ayudante recogida	692,61	395,51	138,52	173,15		339,25	158,00	74,03	88,83	18.834,65	20.739,30
Ayudante limpieza	692,61	358,34	138,52	173,15		339,25	158,00	74,03	88,83	18.314,27	20.218,92
Ayudante planta	692,61	358,34	138,52	173,15		339,25	158,00	74,03	88,83	18.314,27	20.218,92
Guarda	692,61	358,34	138,52	173,15		339,25	158,00	74,03	88,83	18.314,27	20.218,92
Peón limpieza	609,50	284,57	121,90	152,38		298,54	158,00	65,13	78,16	15.894,42	17.570,60
Jefe administrativo	761,89	479,34				339,25	158,00			19.454,47	
Oficial 1.º administrativo	744,58	462,39				339,25	158,00			18.974,83	
Oficial 2.º administrativo	727,27	447,69				339,25	158,00			18.526,69	
Auxiliar administrativo	692,61	432,72				339,25	158,00			17.831,87	