

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO

#### CADIZ

### CONVENIO COLECTIVO DE SANEAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

**CODIGO CONVENIO: 1101101**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

1.1. El presente Convenio que ha sido negociado por el Comité de Empresa de SANEAMIENTO y SERVICIOS, S.A. y la representación de la Empresa, será de aplicación al centro de trabajo de El Puerto de Santa María, de la Empresa «Saneamiento y Servicios, S.A.».

##### **Artículo 2. Ámbito Funcional.**

2.1. Las actividades que comprende el presente Convenio serán las de limpieza pública, riego, recogida de basuras y limpieza y conservación alcantarillado así como las recogidas en el pliego de condiciones vigente en cada momento.

##### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

3.1. Será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que se establecen en la Tabla Salarial Anexa a éste Convenia.

##### **Artículo 4. Vigencia.**

4.1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos al 01/01/2.006.

##### **Artículo 5. Duración y prórroga.**

5.1. La duración del presente Convenio Colectivo será de 2 años, o sea, desde el 01/01/ 2006 al 31/12/2007.

5.2. Dicho convenio colectivo se prorrogará en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, permaneciendo en vigor hasta en tanto sea sustituido por uno nuevo.



5.3. En el supuesto de que no mediara denuncia por las partes, los conceptos retributivos del presente Convenio se incrementarán en igual proporción que aumente el índice de Precios al Consumo del año de la prórroga, adelantándose a cuenta el índice de precio al consumo previsto.

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

6.1. Si la Empresa tiene concedido a su personal, por convenio colectivo, norma de obligado cumplimiento, reglamento de régimen interior, contrato individual, pactos o costumbres, condiciones más beneficiosas globalmente de las de aquí pactadas, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de su entrada en vigor, considerándose este Convenio como un todo unitario.

### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

7.1. La comisión paritaria, como comisión mixta, estará integrada por tres representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa y tres representantes de la Empresa.

7.2. Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

7.3. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la comisión deberá reunirse en un plazo no superior a siete días. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido el cual quedará abierto la vía administrativa o jurisdiccional.

7.4. La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

7.5. Las funciones de la comisión paritaria serán.

7.5.1. Interpretación de los preceptos del presente convenio.

7.5.2. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

7.5.1 Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.





7.6. Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

7.7. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente lo de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresas afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## **Capítulo II. Condiciones económicas.**

### **Artículo 8. Retribuciones.**

8.1, Las retribuciones a percibir por los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, serán las que se establecen en la Tabla Salarial Anexa.

8.2. Salario Base: es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa, percibiéndose por día natural.

8.3. Plus Convenio: es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa, percibiéndose por día natural.

### **Artículo 9. Forma de retribución del salario.**

9.1. El pago de los salarios se efectuará mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador/a indique, en cualquiera de los bancos o cajas de ahorros de El Puerto de Santa María.

9.2. Los días quince de cada mes se abonará un anticipo de 300 euros (trescientos euros) a todos los trabajadores/as, salvo petición en contrario de los mismos/as, ingresándose en la cuenta a que hace referencia el párrafo anterior. Para los trabajadores a tiempo parcial el anticipo será el porcentaje correspondiente a la jornada contratada.

9.3. La Empresa se compromete a ingresar las nóminas de sus trabajadores/as antes de fin de mes.

### **Artículo 10. Antigüedad.**

10.1. Se abonará el porcentaje que por año de servicios le corresponda, sobre el salario base Convenio.

10.1.1. A los 02 años el 05%.



10.1.2. A los 04 años el 10%.

10.1.3. A los 06 años el 15%.

10.1.4. A los 10 años el 20%.

10.1.5. A los 15 años el 25%.

10.1.6. A los 18 años el 35%.

10.1.7. A los 20 años el 40%.

10.1.8. A los 25 años el 50%.

10.1.9. A los 30 años el 60%.

### **Artículo 11. Penosidad.**

11.1. Se abonará conforme, a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

### **Artículo 12. Plus Nocturno.**

12.1. Se pagará según Tabla Salarial Anexa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 13. Plus Productividad.**

13.1. Los operarios/as se comprometen a recoger toda la basura diaria, en el límite de tiempo fijado por el horario, con los equipos completos. Abonándose en la cuantía que para cada categoría se recoge en la Tabla Salarial Anexa. Si se produce un aumento continuado del horario fijado en el presente convenio como consecuencia del aumento de las toneladas de basura recogida o número de contenedores a recoger, la empresa reestructurará el servicio de recogida para que no ocurra esta circunstancia.

13.2. La empresa reestructurará los servicios de forma que no haya desigualdades entre distritos de recogida así como entre los distritos de barrido.

13.3. Cuando por motivos ajenos a los trabajadores/as (avería de algún vehículo, accidente de algún trabajador/a u otras circunstancias) el servicio se prolongara y excediera del horario fijado en convenio, éste exceso se abonará como extra.

### **Artículo 14. Plus conducción carga lateral, baldeo, barredoras, motocarro y lavado.**

14.1. El plus de conducción de carga lateral lo cobrarán los conductores de los



recolectores y lavacontenedores de carga lateral. Se abonará por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

14.2. El plus de baldeo lo cobrarán los conductores y peones del servicio de baldeo mixto, el lavacoches, los conductores del servicio de baldeo mecánico, el peón de la fregadora manual, los peones del servicio de limpieza integral de contenedores y el personal del porter de baldeo. Se abonará por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

14.3. El plus de conducción de barredoras lo cobrarán los conductores de las barredoras, el conductor de la pala mecánica y los conductores de los vehículos articulados. Se abonará por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

14.4. El plus de conducción de motocarro lo cobrarán los peones del servicio de barrido manual motorizado, el personal de oficios varios y el conductor del porter de baldeo.

Se abonará por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

14,5, El plus de lavado lo cobrarán el lavacoches, los peones del lavado integral de contenedores y los peones del lavacontenedores. Se abonará por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial Anexa.

14.6. Los citados pluses lo cobrarán en vacaciones los/as trabajadores/as con el puesto consolidado así como aquellos/as fijos que sin tener el puesto consolidado lleven más de 3 meses consecutivos cubriendo dicha plaza.

14,7. Los trabajadores/as con el puesto consolidado cobrarán los citados pluses aunque por causas ajenas al/la trabajador/a no salgan con el vehículo.

14.8. Los trabajadores del servicio de recogida de carga trasera, servicio de recogida de muebles y el personal de barrido manual, cobrarán el plus de carga trasera/barrido por jornada trabajada conforme a la cuantía que se establece en la tabla salarial anexa: 0,47 euros para el 2006 y 0,47 euros para el 2007.

#### **Artículo 15. Plus de cuartelillo.**

15.1, El plus de cuartelillo es un complemento que se abona al trabajador/a encargado/ a de abrir y cerrar los cuartelillos, siendo su importe de 44,60 euros (cuarenta y cuatro euros con sesenta céntimos) al mes.

#### **Artículo 16. Plus Transportes.**

16.1. Para compensar los gastos de locomoción y el desplazamiento al lugar de



trabajo, se abonará a todos los/as trabajadores/as un plus extrasalarial de transportes, por día efectivamente trabajado, en la cantidad establecida en la Tabla Salarial. Este plus se abonará completo por día trabajado tanto al personal contratado a tiempo completo como al personal contratado a tiempo parcial.

### **Artículo 17. Plus de Taller.**

17.1. El plus de taller es un complemento por calidad o cantidad de trabajo que se abona a los oficiales de taller por día efectivo de trabajo, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial.

17.2. Este plus es de carácter funcional, por lo que no es consolidable.

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

18.1. Serán tres pagas cuyo abono se efectuará en la cuantía fijada en la Tabla Salarial adicionándose a las mismas el complemento de antigüedad correspondiente a cada trabajador/a equivalente a treinta días de salario base.

18.1.1. Paga de verano; se devengará desde el uno de Enero al treinta de Junio, abonándose junto con la nómina de mes de Junio.

18.1.2. Paga de Navidad: se devengará desde el uno de Julio al treinta y uno de Diciembre, abonándose el quince de Diciembre.

18.1.3. Paga de beneficios: se devengará desde el uno de Enero al treinta y uno de Diciembre abonándose junto con la nómina del mes de Febrero del ejercicio siguiente.

El quince de Septiembre se abonará a los/as trabajadores/as como anticipo a cuenta de dicha paga cuya cuantía será equivalente a la cantidad devengada por dicha paga hasta el treinta y uno de Agosto.

### **Artículo 19. Paga Extraordinaria de Feria.**

19.1. Con ocasión de la feria de El Puerto de Santa Marta, la Empresa abonará a cada trabajador/a una paga extraordinaria, en compensación a un mayor esfuerzo para la mejor eficacia de los servicios en tales días, en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

19.2. La fecha de abono será inmediatamente anterior al comienzo de la feria.

19.3. El devengo será proporcional por los días trabajados.

### **Artículo 20. Premio de puntualidad.**

20.1. Los/as trabajadores/as que durante cada mes no tengan ninguna falta de



puntualidad ni de asistencia, percibirán una gratificación anual de 127,48 euros (ciento veintisiete euros con cuarenta y ocho céntimos)

20.2. No computarán a los efectos, las faltas derivadas de accidentes de trabajo y licencias retribuidas.

20.3. Se abonará en procesos de I.T siempre que los mismos no sobrepasen de 5 días durante el mes.

20.4. Dicho premio se devengará mensualmente, por un importe cada uno de 10.62 euros (diez euros con sesenta y dos céntimos).

20.5. Para su devengo se computará el tiempo efectivamente trabajado y se percibirá proporcionalmente al mismo.

### **Artículo 21. Gratificación Santo Patrón.**

21.1. Con motivo de la festividad del Patrón de la actividad, San Martín de Porres, día 3 de Noviembre, se abonará a todo el personal una gratificación de 62,32euros (sesenta y dos euros con treinta y dos céntimos).

21.2. Esta gratificación se devengará en función del tiempo trabajado, computándose del uno de Noviembre al treinta y uno de Octubre.

21.3. Cuando la festividad del Patrón coincida en domingo o sábado, la festividad se cambiará a otro día de la semana, realizándose en éste el servicio de un festivo que será prestado por el personal de jornada parcial, pasando a ser el día 3 una jornada laboral normal, cuando sea sábado,

### **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

22.1. Se realizarán las horas extraordinarias que resulten necesarias, dentro de los límites que marca la legislación vigente. Tanto el personal fijo como el eventual, independientemente del número de contratos que se celebren al año, en cuanto superen las ochenta horas anuales, compensarán obligatoriamente los excesos con descansos, considerando una hora de descanso por cada hora trabajada.

22.2. El valor de la hora extraordinaria será el que se determina en la tabla salarial anexa.

22.3. Debido a que la prestación de la Empresa se trata de un servicio público de inexcusable ejecución, las horas extraordinarias acuerdan ambas partes que son estructurales, en la mayoría de los supuestos, y en este sentido y cuando coincida este carácter, se comprometen a notificarlo mensualmente a la autoridad laboral.

22.4. La realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores será



siempre voluntaria, respetando el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Servicio de mantenimiento de la maquinaria.**

23.1. El complemento por lavado, engrase y limpieza de la maquinaria, por mes efectivo de trabajo, serán las siguientes:

23.2. Barredora RAVO: 155,73 euros/mes

23.3. Barredora ELGIN: 122,95 euros/mes

23.4. Baldeadora SMV y Fregadora AMERICAN LINCOLN: 81,96 euros/mes

23.5. Lavacontenedores de carga lateral: 54,40 euros/mes

### **Artículo 24. Servicio de mercadillo.**

24.1. Se abonará a todos los/as trabajadores/as que realicen la limpieza del mercadillo ambulante, por día efectivo de trabajo, la cantidad de 10,29 euros (diez euros con veintinueve céntimos).

## **Capítulo III. Régimen de trabajo.**

### **Artículo 25. Jornada de trabajo.**

25.1. La jornada laboral, para todos los/as trabajadores/as acogidos al presente convenio, será de 35 horas semanales, repartidas en 5 días de lunes a viernes, salvo los servicios de Inspección y Taller que descansarán el domingo y otro día de la semana, dicha jornada será continuada con el cuadro horario que se recoge en el ANEXO N°2 del presente convenio.

25.2. La jornada del domingo será, para el personal que los trabaje, de 7 hs.

25.3. Durante todo el año, los servicios de recogida se prestarán todos los días de la semana, de acuerdo con lo establecido para ello en el pliego económico-administrativo municipal que sirvió de base para la contratación del servicio.

25.4. Se establecen el día 3 de noviembre para todos los servicios, los días 25 de diciembre y 1 de enero para el personal de servicio diurno y los días 24 y 31 de diciembre (en lugar de las fiestas oficiales de los días 25 de diciembre y 1 de enero) para el personal de servicio nocturno como festivos, en los que no se prestarán los servicios habituales.

El personal voluntario, o en su defecto contratado que, por necesidades del servicio, trabaje los días 3 de noviembre, 25 de diciembre, 1 de enero y a partir del 2007 el personal que trabaje en la limpieza de la cabalgata de Reyes del día 5



y el personal que trabaje el 6 de enero, percibirá la cantidad de 30,11 euros por día efectivo de trabajo, además de las cantidades incluidas en el artículo 28.1 para los fijos y 28.6 para los eventuales, excepto el personal de recogida de noche y limpieza de noche que trabajan los días 25 de diciembre y 1 de enero al cambiar la jornada festiva por los días 24 y 31 de diciembre,

### **Artículo 26. Rotación.**

26.1. En la rotación del personal de día con el de noche se respetará la voluntad de los/as trabajadores/as fijos de noche y la de los/as eventuales de noche.

26.2. La rotación se efectuará cada dos semanas, La adscripción voluntaria será al menos por un año.

26.3. Las ausencias que se produzcan en los servicios de RBU, así como en los puestos reseñados en el acta de 10/2/99 y actualizaciones de la citada acta, por alguna de las circunstancias que dan lugar a la reserva del puesto de trabajo (Vacaciones, permisos, I.T., etc.) tendrán el siguiente tratamiento.

26.3. 1. Las vacaciones anuales y cualquier ampliación de plantilla, serán suplidas desde el primer día por el personal fijo que voluntariamente solicite ocupar el puesto de trabajo, siempre que esté capacitado para dicho puesto y que el puesto que deja vacante pueda ser cubierto.

26.3.2. Las bajas por accidente o I.T. serán suplidas desde el lunes siguiente a la fecha de la baja por el personal fijo que voluntariamente solicite ocupar el puesto durante todo el proceso, salvo en el caso de que coincidan en el mismo horario que serán suplidas desde el primer día,

26.3.3. Las vacaciones en fondo y las licencias serán suplidas directamente por el personal fijo a tiempo parcial o por el personal eventual contratado.

26.4. No obstante lo anterior la Empresa podrá, oído el comité de Empresa, sustituir a los/as trabajadores/as que entren en la rotación y no considere idóneos para el servicio de RBU, cuando disminuyesen los rendimientos o se afectase la buena marcha de los servicios.

26.5. Los peones de recogida de noche rotarán entre los diversos distritos de carga trasera cada tres meses. Los conductores de carga lateral del servicio de noche rotarán entre los dos distritos anualmente. Los conductores y peones de carga trasera del servicio de mañana rotarán entre los dos distritos cada mes.

26.6. El peón encargado de abrir y cerrar el cuartelillo rotará cada seis meses entre los peones fijos que voluntariamente lo deseen.

26.7. El personal de barrido manual, rotará entre los distritos de limpieza



adscritos a su centro de trabajo y en su horario habitual cada seis meses. Dicha rotación se efectuará en los meses de abril y octubre,

## **Artículo 27. Vacaciones.**

27.1. Todo el personal acogido a este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones de 30 días naturales durante los cuales, percibirá la cuantía que por día de vacaciones se establece en la tabla salarial anexa, más la antigüedad que a cada trabajador/a corresponda,

27.2. La distribución se hará de acuerdo con el cuadro de vacaciones que se confeccionará durante el mes de Diciembre, en el que se fijará la fecha y modalidad a la que se acoge cada trabajador/a, Los trabajadores dentro de la misma categoría profesional podrán cambiar el mes de vacaciones, preavisando a la empresa con 3 meses de antelación, siempre que los periodos de vacaciones sean completos y de la misma duración.

27.3. Su disfrute se realizará entre el 1º de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, en un solo periodo de 30 días, o tomando 25 días y los 5 restantes (denominados vacaciones en fondo), hasta 3 días se disfrutarán preavisando a la empresa con 2 días de antelación hasta un máximo de 3 conductores y 18 peones, y los restantes podrán tomarse en cualquier momento siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

27.3.1. Que el/la trabajador/a comunique su ausencia al trabajo en horario de oficinas, antes de las 12 horas del mismo día de su ausencia.

27.3.2. Y que el mismo día no coincidan las vacaciones de más de dos peones y un conductor.

27.3.3. Si no ocurren dichas circunstancias, no se computarán como vacaciones dichos días.

27.3.4. La empresa avisará de la denegación de la solicitud por estar el cupo cubierto en el plazo de 72 horas.

27.4. No obstante lo anterior cuando exista la imposibilidad de prestar los servicios habituales, ambas partes se reunirán para dar una solución al problema, quedando garantizada la prestación de todos los servicios.

27.5. Los/as trabajadores/as que durante el mes de Diciembre soliciten disfrutar sus vacaciones, del año siguiente, fuera del período señalado con anterioridad, disfrutarán de treinta y dos días naturales de vacaciones, excepto los/as trabajadores/as de sesenta años o más que disfrutarán de treinta y cuatro días,

27.6. Si antes de las vacaciones se da de baja algún trabajador/a, podrá adaptar

sus vacaciones a otro período siempre que se disfrute dentro del año natural. Si un trabajador/a entra en situación de Incapacidad Temporal en los cinco primeros días de sus vacaciones y su duración se prolonga durante todo el período vacacional, su disfrute se reanudará una vez recibida el alta médica, y siempre antes de que finalice el año al que correspondan.

27.7, Los/as trabajadores/as eventuales disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al año antes de finalizar el periodo contractual. En casos excepcionales en los que no pueda disfrutarlas, se abonará la parte correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.

27.8. La empresa colocará trimestralmente en el tablón de anuncios un cuadrante del personal en el que figurarán los días de vacaciones que le quedan por disfrutar a cada trabajador/a, debiendo colocar el último cuadrante anual antes del 30 de noviembre.

27.9. Los trabajadores fijos a tiempo parciales tendrán el mismo tratamiento que los trabajadores fijos a jornada completa en materia de vacaciones. No obstante, el personal que preste sus servicios en fin de semana y / o festivos y que a su vez prestasen igualmente otros servicios durante la semana, dispondrán de dos días de las denominadas anteriormente "vacaciones en fondo", con un máximo de dos conductores y dos peones en un mismo día, debiendo preavisarse con al menos 72 horas de antelación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En vacaciones cobrarán los pluses de los puestos consolidados.

## **Artículo 28. Domingo y Festivos.**

28.1. El personal a jornada completa, salvo lo especificado en el artículo 25.1, disfrutará de descanso los sábados, domingos y días festivos. No obstante, dado el carácter de servicio público de inexcusable ejecución y siendo necesaria la realización de ciertos servicios durante dichos días, se pacta, de acuerdo con el art. 35 del Estatuto de los trabajadores una cantidad y por todos los conceptos de 87,69 euros para conductores y peones y 97,42 euros para los inspectores más los conceptos salariales que se abonen por día trabajado, independientemente del número de horas y con el límite máximo de la jornada ordinaria; o bien, mediante el disfrute del descanso en cualquier otro día de la semana, debiendo anunciar, el/la trabajador/a su disfrute con una antelación mínima de 48 horas. Caso de que se exceda del tope de horas extraordinarias anuales en los/as trabajadores/as que presten servicio en Domingo o Festivo, no percibirán el meritado plus y compensarán el feriado prestado por descanso en otra jornada ordinaria.

28.2. La prestación del trabajo en dichos días se realizara con el personal voluntario inscrito en la lista que se confeccionará al efecto durante el mes de diciembre, en la que se adquirirá el compromiso de trabajar los domingos y festivos que por turno le corresponda durante el año, quedando las reglas fijadas



según acta de 19-1-00 y actualizaciones.

28.3. Los servicios quedarán expuestos en el tablón de anuncios con una antelación de 72 horas.

28.4. Cuando coincidan dos días festivos consecutivos, el personal de recogida, trabajará uno de ellos abonándose de conformidad con lo establecido en este artículo.

La realización del mismo se hará con personal voluntario.

28.5. Las horas trabajadas en dichos días se consideran por ambas partes, estructurales y en este sentido se comprometen a notificarlo mensualmente a la autoridad laboral.

28.6. En cuanto a los/as trabajadores/as eventuales que hayan sido específicamente contratados para prestar servicios en periodos en los que se acumulen los domingos y festivos (feria, carnaval, etc.) siempre y cuando su contrato tenga una duración inferior a la jornada ordinaria semanal (en cuanto a número de días de trabajo), percibirán las cantidades a las que se refiere el apartado 1º de este Artículo de la siguiente forma: la cantidad correspondiente según la categoría, se multiplicará por el número de domingos y festivos en los que se preste servicio y se dividirá por seis, multiplicándose el resultado por el número de días de vigencia del contrato, a estos efectos y a partir de enero de 2007, se considerará como jornada festiva la trabajada en la noche del sábado al domingo, además de las ya consideradas del domingo mañana y tarde. La Empresa no podrá subdividir el plazo total del contrato en dos con el ánimo de evitarse el abono proporcional del complemento de domingo o festivo.

28.7. El cambio de una jornada ordinaria por un sábado, domingo o festivo será compensado con la cantidad de 42,22 euros, salvo para el personal contratado para trabajar dichos días.

### **Artículo 29. Licencias.**

29.1. La Empresa concederá a los/as trabajadores/as, licencia sin pérdidas de sus retribuciones en los casos siguientes.

29.1.1. Matrimonio: dieciocho días naturales y 211,07 euros.

29.1.2. Matrimonio de hermano/a, hijo/a, primera comunión y bautizo: un día laboral.

29.1.3. Alumbramiento de esposa: cuatro días laborales y 119,96 euros

29.1.4. Muerte de cónyuge, padres, hijos/as y hermanos/as: cuatro días laborales.



29.1.5. Muerte de padres políticos, yerno, cuñado o nieto/a: tres días laborales.

29.1.6. Muerte de abuelos/as, concuñados/as y tíos/as carnales: un día laboral.

29.1.7. Por enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica hospitalaria: si la hospitalización dura menos de veinticuatro horas y afecta a padres, cónyuge e hijos/as, un día laborable. Si por el contrario es superior a veinticuatro horas y afecta, además de a los citados, a hermanos/as y padres políticos, 3 días laborables. Si el ingreso es superior a veinticuatro horas, afectando a yerno, nuera y nieto/a, 2 días laborables.

Se entenderá por enfermedad grave toda aquella que precise ingreso hospitalario por tiempo superior a veinticuatro horas o que sin precisar tal ingreso quede dentro de los criterios de la razón. Este tipo de permisos no pueden acumularse excepto si entre el ingreso hospitalario y la intervención quirúrgica de igual carácter medien 6 ó más días.

29.1.8. Desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos/as, padres, hijos/as o cónyuges se dará al trabajador/a: un día más cuando el desplazamiento sea de una distancia de hasta 100 Km. y siendo superior a este se facilitará los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento.

29.1.9. Por jura de bandera de hijo: un día.

29.1.10. Por traslado de domicilio: un día natural.

29.1.11. Para la realización de exámenes a los/as trabajadores/as que cursen estudios oficiales: un día.

29.1.12. El/la trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para la renovación del D.N.I., y para casos de citación judicial incorporándose posteriormente o ausentándose del puesto de trabajo según cita previamente documentada.

29.1.13. El/la trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para acudir a consultas médicas especializadas incorporándose posteriormente o ausentándose del puesto de trabajo según cita previamente documentada. Si la cita es fuera de la ciudad se concede el día en el caso de coincidir con su jornada laboral o si la cita fuera hasta las 9,00 horas del día siguiente para el personal de recogida de noche en temporada baja y hasta las 11,00 horas en temporada alta. Al personal de limpieza viaria de noche y al guarda se concede el día anterior a la cita fuera de la ciudad. El/la trabajador/a acudirá a las oficinas de la Empresa para hacer entrega del justificante de salida.

29.1.14. El inicio del disfrute de las licencias no podrá demorarse, una vez pasadas 48 hs., desde la fecha de la causa, por más de tres días laborables, exceptuando casos especiales que dispondrán de una semana como máximo

desde la citada fecha y de lo dispuesto en el párrafo 29.1.17.

29.1.15. La Empresa comunicará a través del tablón de anuncios el procedimiento adecuado para solucionar problemas administrativos.

29.1.16. Las parejas de hecho que estén debidamente inscritas en los registros que las administraciones hayan dispuesto al efecto tendrán idéntica consideración en materia de licencias que los matrimonios civiles o eclesiásticos.

29,1.17 En las licencias anteriores, salvo los mínimos establecidos en el artículo 37.3 del E.T de los Trabajadores que se disfrutarán de acuerdo con la legislación vigente, el exceso de días de licencia pactados en el presente convenio sobre los mínimos establecidos para los casos contemplados en el referido artículo y para el resto de las licencias pactadas en este convenio, que no están regulados por el E. T. se podrán disfrutar al mismo tiempo por tres trabajadores miembros de una misma familia, los restantes familiares lo harán las fechas que se establezca de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En los casos de fallecimiento no será de aplicación la limitación establecida en el párrafo anterior.

29.1.18 Cuando un trabajador tenga que acudir al examen del permiso de conducir o a una cita en notaría dentro de su jornada de trabajo, la Empresa facilitará el cambio de turno al trabajador para que pueda asistir. Dichos cambios deben ser solicitados con al menos 72 horas de antelación,

### **Artículo 30. Días de Asuntos Propios.**

30.1. Los/as trabajadores/as podrán tomar hasta un máximo de 4 días de licencia no retribuidos, descontando, así mismo, la parte proporcional que para el abono de las pagas extras corresponda. Se avisará con un día laborable, en horario de oficina, de antelación como mínimo,

30.2. De los 4 días anteriores, a partir de enero de 2.007, uno de ellos será retribuido, el máximo de trabajadores que podrán coger este día será, preavisando a la Empresa con 2 días de antelación, hasta un máximo de 3 conductores y 14 peones, para el personal de jornada completa y de 2 conductores y dos peones para los de jornada parcial.

### **Artículo 31. Permiso sin sueldo.**

31.1. Los/as trabajadores/as podrán tomar, como mínimo, 15 días de permiso sin sueldo debiendo cumplirse todos los requisitos siguientes:

Que los días se disfruten de forma consecutiva.

Que no coincidan más de dos trabajadores/as por categoría con la misma petición, preavisando al menos con 3 días de antelación.

## Capítulo IV. Mejoras socioeconómicas.

### Artículo 32. Seguro Colectivo.

32.1. La Empresa se comprometerá a concertar una póliza de seguros a favor de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, que cubrirá los siguientes riesgos.

32. 1.1. Invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional y de enfermedad común: 15.062,62 euros.

32.1.2. Muerte natural del/la trabajador: 9.037,53 euros.

32.1.3. Muerte por accidente laboral: 15.062,62 euros.

32.1.4. Muerte por accidente de tráfico: 15.062,62 euros.

32.2. Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Cía. Aseguradora a los beneficiarios que señale y designe el/la trabajador/a, en el boletín que se facilitará por la Empresa para su cumplimentación. Durante el mes de diciembre se recordará al personal, mediante escrito en el tablón de anuncios, la posibilidad de comunicar cualquier modificación en los beneficiarios que figuran en su póliza de seguros.

32.3. En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de la pactada en la fecha del hecho causante.

32.4. La Empresa no tiene inconveniente en entregar copia de la póliza de seguro colectivo en caso de que en la misma únicamente figure el personal adscrito a la contrata de El Puerto de Santa María.

32.5. Los importes que figuran en el presente artículo tendrán el incremento que se establezca a inicios de cada año, no siendo de aplicación la posible revisión por desviación del IPC real sobre el previsto. No obstante se tendrá en cuenta la diferencia para el cálculo de los importes para el año siguiente.

32.6 La Empresa se compromete a agilizar los trámites para que el trabajador afectado o sus herederos cobren la póliza en el plazo más breve posible.

### Artículo 33. Complemento por accidente y enfermedad.

33.1. Los/as trabajadores/as que causen baja por IT de accidente laboral, percibirán con cargo a la Empresa el importe necesario para completar hasta el 100% del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del primer día y durante todo el proceso.

33.2. Asimismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de



hospitalización motivada por enfermedad.

33.3. Complementos de IT por otras causas no citadas: la Empresa complementará la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar.

33.3.1. Primera y segunda baja en el año: hasta el 100 % del salario real.

33.3.2. Tercera baja en el año: hasta el 90 %del salario real.

33.3.3 Sucesivas bajas en el año: hasta el 80% del salario real.

33.4. Tal complemento se abonará desde el primer día de baja.

33.5. El cómputo de las bajas se hará por periodos de doce meses, empezándose a contar desde el uno de Enero y finalizando el 31 de Diciembre.

#### **Artículo 34. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.**

34.1 El/la trabajador/a que acredite, a través del correspondiente certificado emitido por el I.A.S.S. (Instituto Andaluz de Servicios Sociales), la minusvalía del cónyuge, hijos/as o hermanos/as que convivan a su cargo percibirá de la empresa una ayuda de 137,26 euros (ciento treinta y siete con veintiséis céntimos) mensuales en concepto de asignación, al margen de la que le pueda corresponder con cargo a cualquiera de las administraciones públicas.

#### **Artículo 35. Ayuda Escolar.**

35.1. Todo trabajador/a que acredite tener un hijo/a en edad escolar percibirá por el mismo 91,96 euros en concepto de ayuda, constituyéndose así mismo una bolsa en cuantía máxima de 17.722,59 euros, abonable por la Empresa. El Comité de Empresa, de acuerdo con el criterio que estime conveniente, notificará a la Empresa antes del 20 de Octubre el reparto de la bolsa, abonándose la cantidad que corresponda a cada trabajador/as en la nómina referida al mes de Octubre. Así mismo se acuerda mantener una reunión durante el mes de Septiembre a fin de consensuar el procedimiento a seguir en la recogida de datos, En caso de no presentación de certificados de escolaridad en la fecha designada, la cantidad que hubiese correspondido pasará a incrementar la bolsa del año siguiente. El Comité detraerá una cantidad determinada de la bolsa para repartir entre los hijos del personal eventual siguiendo el criterio que estime razonable.

35.2. Cuando se produzca un aumento del porcentaje de contratación fija que hay en la actualidad, se aumentará la bolsa en la cantidad proporcional a dicho incremento.

35.3. La Empresa se obliga a informar al comité sobre todo lo referente a becas



estatales de estudios.

### **Artículo 36. Premio de Jubilación.**

36.1. Los/as trabajadores/as que se jubilen o causen baja definitiva en la Empresa, a consecuencia de cualquier tipo de incapacidad laboral, percibirán de la Empresa un premio de cuatro mensualidades de su salario real.

36.2. La Empresa se compromete a agilizar los trámites para que el trabajador afectado o sus herederos cobren la póliza en el plazo más breve posible.

### **Artículo 37. Fondo Social.**

37.1 El importe del fondo de ayuda social se establece en 45.000,00 euros. Los préstamos concedidos serán sin intereses. El límite de cada préstamo para el personal fijo a tiempo parcial será de 450,00 euros, y de 900.00 euros para el personal a jornada completa. Se descontarán como máximo en 15 mensualidades (no se incluyen las pagas extras).

37.2 Mensualmente se informará al comité de la situación del fondo, que siempre mantendrá en reserva el 5% de su importe global para atender casos especiales de necesidad, En este último caso el préstamo deberá abonarse en el plazo máximo de 5 días.

37.3 El pago de todos los prestamos se hará por transferencia a la misma cuenta de la nomina.

37.4 Cuando se produzca un aumento del porcentaje de contratación fija que hay en la actualidad, se aumentará el fondo en la cantidad proporcional a dicho incremento, haciendo coincidir dicho aumento con la revisión anual del convenio.

### **Artículo 38. Ayuda por rotura de gafas y prótesis.**

38,1 La Empresa proporcionará gafas a aquel/la trabajador/a que por prescripción médica las necesite para el desarrollo normal de su trabajo cuando sufra la rotura de las mismas durante el desempeño de dicha labor.

38.2 La Empresa proporcionará nueva prótesis a aquel/la trabajador/a que como consecuencia de su trabajo sufra rotura de las mismas. Se aportará el parte de atención médica correspondiente al accidente laboral.

38.3 Gafas: se proporcionará a los conductores de carga lateral ya los/as trabajadores/as de aquellos puestos de trabajo que determine una Evaluación Específica de Riesgos Laborales, que lo necesiten por prescripción médica y cuyas causas sean debidas al desarrollo de su trabajo. Los/as trabajadores/as deben tener su puesto consolidado.



Aparatos auditivos: se proporcionará al personal de taller y a los/as trabajadores/as de aquellos puestos de trabajo que determine una Evaluación Específica de Riesgos Laborales, que lo necesiten por prescripción médica y cuyas causas sean debidas al desarrollo de su trabajo. Los/as trabajadores/as deben tener su puesto consolidado.

#### **Artículo 39. Premio 25 años.**

39.1 Los/as trabajadores/as que cumplan 25 años al servicio de la Empresa desde la firma del presente convenio, percibirán de la misma un premio de 399,84 euros.

#### **Artículo 40. Incapacidades.**

40.1 Cuando un/a trabajador/a por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, resulte calificado con una incapacidad parcial o total para su trabajo habitual la Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, siempre que las características del servicio lo permitan y que en ese momento existiera alguna plaza vacante, asignará al/la trabajador/a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

#### **Artículo 41. Formación profesional.**

41.1 La Empresa promoverá cursos de formación a los/as trabajadores/as en los términos establecidos en las convocatorias organizadas por el FORCEM.

41.2 Para el caso de adquisición de nueva maquinaria la Empresa aportará la formación necesaria recomendada por los técnicos a los conductores habituales, computando el tiempo transcurrido como horario de trabajo.

41.3 La Empresa facilitará los medios materiales adecuados para que todo/a trabajador/ a autorizado/a por la misma pueda acceder a la realización de prácticas con vehículos con el fin de fomentar la promoción profesional.

### **Capítulo V. Régimen de empleo.**

#### **Artículo 42. Cambio de puesto de trabajo.**

42.1 El Comité será informado de los cambios que se produjeran en la prestación normal del servicio.

#### **Artículo 43. Puestos de trabajo.**

43.1 Los puestos de trabajo que por ampliación de plantilla o vacantes, la Empresa tenga que cubrir, serán expuestos en el tablón de anuncios de la misma para que todo el personal de ella que lo desee y acredite capacidad para ocuparlos pueda solicitarlos respetando siempre a los/as más antiguos/as con la categoría consolidada y dejando a salvo el poder de organización de la Empresa.





43.2 Si ningún/a trabajador/a con la categoría consolidada de conductor solicitara los puestos reseñados en el artículo 44.1, dichas vacantes se irán cubriendo por los/as trabajadores/as reseñados en el acta de 31/3/98 y actualizaciones.

43.3 Este anuncio se hará con siete días de antelación siempre que la urgencia del puesto a cubrir lo permita.

43.4 Las ausencias de conductores que se produzcan como consecuencia de vacaciones, descansos, licencias, incapacidad temporal, etcétera serán suplidas conforme a las especificaciones incluidas en el acta de 31/3/98 y actualizaciones.

43.4.1. Para los casos puntuales que sea necesario un conductor, en un horario y en un centro de trabajo determinado, siempre que haya un trabajador de la lista de conductores más antiguo que otro, en ese horario y centro de trabajo, será el más antiguo el que ejerza las funciones de conductor, siempre que esté capacitado para ello y siempre que el puesto que deja vacante pueda ser cubierto. Para esto las horas complementarias de los conductores fijos a tiempo parciales, se contrataran con la categoría de peón.

43.5 La duración de estas suplencias será la del tiempo que dure la ausencia, no computándose a efectos de ascenso. Durante dicho periodo se abonará la diferencia de retribución que pueda existir entre ambas categorías, sin que la misma, una vez finalizada la sustitución, pueda consolidarse.

#### **Artículo 44. Clasificación del personal según la categoría.**

44,1 Las categorías profesionales quedan reflejadas en el Anexo I.

#### **Artículo 45. Clasificación del personal según su permanencia.**

45.1 El personal, atendiendo a su permanencia se clasificará en fijos, eventuales e interinos.

45.2 El desarrollo de las clasificaciones lo contempla el vigente Convenio General del Sector de Limpieza Pública.

45.3 El presente convenio colectivo será de aplicación tanto para los trabajadores fijos a tiempo completo ya tiempo parcial, como trabajadores eventuales a tiempo completo y a tiempo parcial en función del porcentaje que corresponda.

45.4 La contratación de trabajadores a tiempo parcial indefinido se hará de la siguiente manera: se elegirán de las listas de eventuales de la empresa y el comité, por orden de contratos más antiguos, no obstante la empresa dentro de la libertad de contratación que le reconoce la ley, podrá oponerse a alguna contratación tanto actual como futura, aduciendo causas justificadas.



45.5 Se procurará que el colectivo de trabajadores a tiempo parcial, siempre que sea posible y no sean trabajos fuera del contrato (de la empresa con el Ayto.) o no habituales, tengan las horas complementarias máximas que por ley y por lo reconocido en la disposición final tercera del presente convenio, le correspondan. Comenzando la distribución de los trabajos a realizar, de forma equitativa, por los trabajadores con el porcentaje de jornada más alto.

45.6 Cuando se produzcan aumentos de plantilla, dentro del contrato que la empresa tiene con el Excmo. Ayto. o vacantes por jubilación, incapacidad permanente o absoluta, se cubrirán mediante la ampliación a tiempo completo de los contratos a tiempo parcial indefinidos, siempre que el trabajador esté capacitado para el puesto de trabajo, siguiendo el criterio del artículo 45.4.

45.7 Los puestos de trabajo que queden libres, tanto por paso a tiempo completo de forma indefinida, como por baja indefinida de algún trabajador con contrato a tiempo parcial indefinido, se cubrirán con nuevos contratos indefinidos a tiempo parcial, siguiendo el criterio de contratación del artículo 45,4.

45.8 En aplicación del artículo 12 del E.T. semestralmente, durante los meses de junio y diciembre, el trabajador comunicará a la Empresa si va a trabajar las horas complementarias del semestre siguiente.

45.9 Si algún trabajador de los eventuales, a los que se refiere el artículo 45.4 del vigente convenio colectivo, es llamado para trabajar y el comité de empresa tiene constancia de ello, durante un periodo de 18 meses y no quiera trabajar siempre que no sea por causa mayor como enfermedad, se entenderá que el citado trabajador no ha mantenido una relación continuada con la Empresa, por lo que perderá la antigüedad a que se refiere el artículo mencionado del vigente convenio colectivo.

#### **Artículo 46. Garantía de empleo.**

46.1 Para la contratación durante el año de trabajadores/as eventuales e interinos/as, se pacta un porcentaje del 50% de libre designación por la Empresa, correspondiente el otro 50% al Comité. Aduciendo causa justificada la Empresa podrá oponerse a alguna designación, volviendo el Comité a proponer nuevo/a candidato/a. Para la contratación se seguirá la alternancia Empresa-Comité (1 al) si bien la Empresa, aun respetando que se cumpla el porcentaje global antedicho, contratará libremente a los conductores.

La Empresa mantendrá conversaciones con el Comité caso de existir temas de contrataciones puntuales con características especiales en los/as trabajadores/as propuestos por la Empresa.

46.2 En el caso de que durante el año la empresa contratar a trabajadores/as fijos/as se pondría de acuerdo con el comité para la realización de las posibles



contrataciones,

46.3 El Comité, tras la firma del Convenio presente, estudiará el mejor sistema de designación para los las que a él corresponda contratar, estableciendo un sistema o criterio para ello.

46.4 En todo caso, y respecto al porcentaje expresado (50/50) deberá igualmente atenderse a la duración concreta de los contratos a fin de mantener un equilibrio global anual del tiempo trabajado por cada uno de los colectivos.

46.5 Al personal eventual se le dará la documentación de baja al unísono del cumplimiento del contrato.

46.6 La Empresa sustituirá todas las ausencias que le fuesen posible,

#### **Artículo 47. Casos especiales.**

47.1 En caso de retirada del carné de conducir a un conductor de esta Empresa, ésta le asignará a un trabajo similar o equivalente, respetándose la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

47.2 Asimismo, cuando los inspectores, mecánicos, administrativo, conductores fijos, peones fijos asignados a motocarro, peones-conductores fijos o conductores eventuales con algún contrato en los últimos 12 meses, tengan que renovar el permiso de conducir la Empresa le dará un día de permiso retribuido y cubrirá los gastos que se les origine por tal motivo, tras la presentación de los justificantes del coste real de la renovación.

47.3 En caso de pérdida del permiso de conducir de un conductor de la empresa, los gastos de recuperación del mismo se abonaran proporcional mente a los puntos perdidos por causas imputables a la misma. Así mismo y en caso de que el examen coincidiese con la jornada de trabajo del conductor afectado, se facilitará el tiempo necesario para la realización de dicho examen.

#### **Artículo 48. Detención.**

48.1 La privación de libertad del/la trabajador/as mientras no exista sentencia condenatoria, tendrá como consecuencia la suspensión del contrato de conformidad con lo establecido por el art 45.I.G del estatuto de los trabajadores.

Cuando exista sentencia condenatoria el supuesto sería examinado por la Comisión Paritaria, teniéndose en cuenta las circunstancias concretas de cada caso. En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, la Empresa adoptará la decisión que considere más conveniente.





### **Artículo 49. Sanciones.**

49.1 Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción a cualquier trabajador/a, la Empresa requerirá por escrito al comité el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de dos días laborales a contar desde el requerimiento.

Dicho Informe no será vinculante y transcurrido dicho plazo sin hacerse, se entenderá cumplimentado.

49.2 Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido, de miembros del comité de empresa, deberán ser comunicadas previamente por la Empresa a los restantes miembros del comité, quienes informarán en un plazo de una semana; en igual plazo podrá efectuar por escrito las alegaciones que estime pertinente el/la presunto/a sancionado/a, Dichos informes no serán vinculantes y transcurrido dicho plazo se entenderá cumplimentados.

49.3 Ningún/a trabajador/a será amonestado/a por no finalizar un distrito que no haya sido cubierto la jornada anterior.

### **Artículo 50. Jubilación anticipada y jubilación parcial.**

50.1 De conformidad con la normativa vigente y para los casos de trabajadores/as con 64 años cumplidos, que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la Empresa afectada por el presente Convenio se obliga a sustituir a cada trabajador/a jubilado/a al amparo de la legislación vigente.

50.2 En relación con la jubilación parcial, se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## **Capítulo VI. Representación y acción sindical.**

### **Artículo 51. Derechos Sindicales.**

51.1 La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, legalmente elegidos, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, en dicho tablón solo podrán insertarse las comunicaciones que vayan firmadas por el/la secretario/a del comité de Empresa y que se refieran a la actividad profesional o sindical de los/as trabajadores/as de dicha Empresa, al mismo tiempo el comité, remitirá una copia a la Empresa para su conocimiento.

51.2 La Empresa facilitará al comité de Empresa, un lugar adecuado y que reúna las condiciones de higiene necesarias, así como mesa, sillas y ordenador para cuando sea necesario.

### **Artículo 52. Competencias del Comité de Empresa.**



52.1 El Comité de Empresa tendrá todas las competencias que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

### **Artículo 53. Derechos de Infamación y Comunicación.**

53.1 La Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa en las cuestiones relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

53.2 La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa anualmente, durante el mes de Enero, una relación que comprenda toda la plantilla de personal, en la que se hará constar, el nombre, los apellidos, la fecha de nacimiento e ingreso y categoría de cada trabajador/a.

### **Artículo 54. Crédito horario.**

54.1 Se aplicará el número de horas que prevenga la legislación vigente. Dichas horas podrán ser objeto de cesión mensual, total o parcial, entre los miembros del citado comité, pertenecientes a una misma central sindical. En caso de baja por IT de alguno de sus miembros, este crédito horario podrá ser acumulado a los demás miembros.

### **Artículo 55. Asambleas.**

55.1 La Empresa permitirá a sus trabajadores/as que puedan celebrar sus reuniones o asambleas en los locales de la misma, dichas reuniones o asambleas se celebrarán fuera de la jornada laboral.

## **Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo.**

### **Artículo 56. Prendas de trabajo.**

56.1 La Empresa facilitará a los los trabajadores/as las siguientes prendas de trabajo.

56.2 Inspectores.

56.2.1 Cada año: una cazadora, un jersey, cuatro camisas (dos de manga corta y dos de manga larga), tres pantalones y dos pares de zapatos.

56.2.1 Cada dos años: un anorak corto.

56.3 Conductor y Guarda.



56.3.1 Cada año: dos cazadoras, un jersey, tres camisas (dos de manga corta y una larga), tres pantalones, dos pares de botas, un par de zapatos de verano, tres toallas grandes de baño y dos pastillas de jabón al mes.

56.3.2 Cada dos años: un anorak corto, una ropa de agua y un par de botas de agua.

56.3.3 Cada mes: un par de guantes.

56.3.4 A los conductores habituales de los servicios de día, se les dará las prendas superiores sin el color amarillo en la parte delantera para evitar reflejos en el parabrisas, dándoseles un chaleco reflectante para su uso fuera de la cabina del vehículo.

56.4 Peón limpieza.

56.4.1 Cada año: dos cazadoras, un jersey, tres camisas (dos de manga corta y una larga), tres pantalones, dos pares de botas, un par de zapatos de verano, una gorra, tres toallas grandes de baño, y dos pastillas de jabón al mes.

56.4.2 Cada dos años: un anorak, ropa de agua y botas de agua, dándose alternativamente el anorak un año y la ropa y botas de agua el siguiente.

56.4.3 Cada mes se hará entrega de 2 pares de guantes de barrido.

56.4.4 Aquellos/as que tengan pedida la recogida podrán optar por elegir entre 3 pares de botas o 2 de botas y 1 de zapatos.

56.4.5 Aquellos/as que tengan pedido baldeo mixto podrán optar entre el par de zapatos de verano o un par de botas adecuadas para el servicio de baldeo.

56.5 Peón recogida.

56.5.1 Cada año: dos cazadoras, un jersey, cuatro camisas (dos de manga corta y dos de manga larga), cuatro pantalones, tres pares de botas, tres toallas grandes de baño y dos pastillas de jabón al mes.

56.5.2 Cada dos años: un anorak, ropa de agua y botas de agua, dándose alternativamente el anorak un año y la ropa y botas de agua el siguiente.

56.5.3 Cada mes se hará entrega de 2 pares de guantes de recogida.

56.6 Mecánicos.

56.6.1 4 monos de trabajo y 2 pares de botas.

56.7 La entrega de la ropa se hará durante el mes de Enero, quedando los/as

trabajadores/as obligados/as a ponerlas en uso seguidamente, sin que puedan ser suplidas parcial o totalmente con otras de campañas anteriores.

#### 56.8 Eventuales.

56.8.1 A los/as trabajadores/as eventuales se les irá entregando el vestuario comenzando por las prendas de invierno o verano, en función de la fecha de ingreso, quedando en posesión de las mismas para los sucesivos contratos hasta completar la duración de cada prenda.

56.8.2 La Empresa informará semestral mente al Comité de Empresa, aportando un cuadrante en el que figure el personal eventual y el vestuario entregado.

56.9 A los peones se les hará entrega de prendas de trabajo que lleven incorporadas franjas fluorescentes.

56.10 Los maquinistas se les hará entrega de un mono de trabajo. Al lavacoches habitual se le hará entrega de 2 monos de trabajo cada año.

56.11 Durante el mes de julio se mostrará al Comité distintas muestras del vestuario del año siguiente para determinar su conformidad.

56.12 A la limpiadora se le hará entrega de 2 batas y 2 pares de zapatillas cada año. Así mismo se le hará entrega de guantes de goma según necesidad.

56.13 Al personal de baldeo mixto habitual se le hará entrega de 1 par de botas adecuadas cada año.

56.14 Al personal de baldeo mixto, conductores de máquinas de limpieza viaria, lavacoches y servicio de lavado integral se les hará entrega de 2 pares de guantes adecuados cada mes.

56.15 Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se observaran razones para algún cambio en el vestuario, ya sea por la incorporación de nuevos servicios, ya sea por la incorporación de medidas para la prevención de riesgo laboral, las partes firmantes se comprometen a llevarlo a cabo en el más breve espacio de tiempo.

56.16 Tanto al personal de recogida domiciliaria como de limpieza viaria se le hará entrega de un gorro de lana cada año.

56.17 Los conductores y peones podrán elegir cada dos años entre botas de agua de media caña o de caña alta

56.18 Personal a jornada parcial. Al personal fijo de 12 jornadas al mes, se les dará el vestuario completo, renovándolo cuando cumpla el tiempo equivalente a la jornada completa, Al personal de menos porcentaje de jornada se le dará el





vestuario en función de la época del año.

### **Artículo 57. Revisión Médica Obligatoria.**

57.1 La revisión médica obligatoria será realizada con cita previa, siempre que resulte posible por la Mutua.

57.2 Al personal habitual de taller, lavado integral, lavadero, baldeo y lavacontenedores se le hará un reconocimiento médico anual más exhaustivo.

### **Artículo 58. Comité de Seguridad y Salud Laboral.**

58.1 El citado Comité asumirá todas las funciones de su competencia en esta materia rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal vigente.

58.2 La Empresa garantizará que cada trabajador/a reciba una formación técnica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención cuando sea contratado/a, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña y cuando se introduzcan nuevas tecnologías y cambios en los equipos.

58.3 La Empresa se compromete a realizar la Evaluación de Riesgos Laborales y a revisarla periódicamente.

### **Artículo 59. Centros de Trabajo.**

59.1 Cada uno de los centros de trabajo contará con las medidas de salubridad e higiene adecuadas, así como de las dimensiones e instalaciones apropiadas, como son; vestuario, duchas, servicios, salas de concentración de personal. Los nuevos centros de trabajo que se creen se adecuarán para su uso por personal femenino.

### **Disposiciones transitorias.**

#### **Primera.**

Incremento económico año 2.006

- Incremento del 2,5 % en los conceptos económicos recogidos en el convenio (salvo aquellos que hayan sido objeto de un incremento específico en las actas de negociación) con revisión si el IPC real a 31/12/06 supera el 2,5 % por el exceso sobre dicho porcentaje, incrementado en 0,5 puntos.

- Incremento de 50,00 euros a repartir entre las pagas extraordinarias.

- Pasar 0,30 euros del plus convenio al salario base.

Incremento económico año 2.007





- Incremento del IPC previsto, (salvo aquellos que hayan sido objeto de un incremento específico en las actas de negociación) con revisión si el IPC real a 31112/07 excede de la previsión incrementado en 0,5 puntos.
- Incremento de 50,00 euros a repartir entre las pagas extraordinarias.
- Pasar 0,30 euros del plus convenio al salario base.

### **Segunda.**

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a no efectuar reducción alguna de los puestos de trabajo existentes en la actualidad.

### **Tercera.**

La adquisición de nueva maquinaria por parte de la empresa, estará dotada en cada momento de los medios técnicos adecuados que prevengan la salud laboral de los trabajadores.

### **Cuarta.**

Si durante la vigencia del convenio se incorporaran nuevos servicios, la empresa informará al comité de empresa de la categoría profesional que se aplicará.

### **Quinta.**

La limpiadora pasará a partir del 1 de septiembre de 2006 a jornada completa repartida de lunes a sábado.

### **Sexta.**

Para poder cubrir las vacantes producidas por sustitución de vacaciones y aumento de producción en temporada alta con los peones que actualmente tienen contrato indefinido a tiempo parcial para trabajar cuatro u ocho jornadas al mes, se acuerda aumentar el número de jornadas contratadas con estos trabajadores por lo que, a partir de 1 de enero de 2007, se modificarán los contratos suscritos con dichos trabajadores en cuanto al número de jornadas contratadas que de las actuales cuatro u ocho jornadas mensuales pasaran a 79 jornadas anuales los de 4 días y 129 jornadas anuales los de 8 días, Este nuevo índice de contratación se obtiene de sumar al actual (cuatro u ocho jornadas mensuales) el promedio de jornadas producidas por sustituciones de vacaciones y aumento de producción en temporada alta.

Se acuerda expresamente que el nuevo número de jornadas contratadas anuales se repartirá de forma irregular a lo largo del año de manera que estos trabajadores en temporada baja trabajaran como mínimo el mismo número de jornadas que tenían contratadas antes del 1 de enero de 2007 y en temporada





alta podrán acumularse mayor número de jornadas trabajadas sin que en ningún caso estas puedan ni igualar ni superar al número de las jornadas pactadas en este convenio para los trabajadores a tiempo completo,

Estos trabajadores también podrán realizar jornadas complementarias de las contratadas de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y con el límite establecido en el presente Convenio del 60% de la jornada ordinaria objeto del contrato.

En todo caso la suma de las contratadas y las complementarias no excederá de la máxima establecida en el presente Convenio.

### **Séptima.**

29.2. La cuantía del plus de modificación de jornada regulado en la Disposición Transitoria Cuarta del anterior Convenio Colectivo de Empresa para los años 2002 a 2005 junto con el incremento pactado en el presente Convenio se ha reintegrado y sumado a cada uno de los pluses de los que procedía, sin embargo la parte correspondiente al plus de toxicidad y nocturnidad no puede retomarse a este concepto por estar fijada la cuantía del mismo mediante un porcentaje sobre el salario base, por tanto esta parte no reintegrable al plus de toxicidad y nocturnidad quedará como plus de modificación o compensación residual, percibiéndose por todos los trabajadores por día efectivo de trabajo abonándose en la cuantía que para cada categoría se establece en la Tabla Salarial del Anexo I del presente Convenio.

### **Disposiciones finales.**

**Primera.-** La tabla salarial que se une al presente Convenio Colectivo, forma parte del mismo y tiene fuerza de obligar.

**Segunda.-** En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y sus modificaciones, Legislación General y Disposiciones Legales Complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

**Tercera.-** En virtud de lo establecido en el artículo 12.5 apartado c) segundo párrafo, del vigente RD Leg. 1/1995 de 24 de marzo, el número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial podrá ser de hasta el 60% de la jornada ordinaria objeto del contrato. En todo caso la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no excederá la máxima legal conforme a lo establecido en el presente convenio (35 hs. semanales).





ANEXO Nº I  
TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL SUJETO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«SANEAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.» DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA 01-01-2006 AL 31-12-2006

Table with columns: CATEGORIA, SALARIO BASE, PLUS CONV., PLUS FENOSO, PLUS NOCT., PLUS PRODUC., PLUS COMP., PLUS TALLER, PLUS LAJER, PLUS BARRIO, PLUS BALDEO, PLUS MOTOR, PLUS LAVADO, PLUS BARRIDO, OIA VACAC, PAGAS EXTRAS, PAGA PERIA, PLUS TRANSP., HORAS EXTRAS. Includes a 'subida 2.50%' note at the top left.

ANEXO Nº II

CUADRO HORARIO

Table with columns: CUADRO HORARIO, TODO EL AÑO, TEMPORADA BAJA, TEMPORADA ALTA. Includes sub-headers for INICIO, FIN, and specific dates for each period. Lists various work schedules like 'RECOGIDA MATINAL DE BASURAS', 'BARRIDO MECANICO FELICAN NOCHE', etc.

NTO 5,44