



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO SERVICIO DE TRABAJOS VARIOS DE LIMPIEZA EN LAS PLAYAS DE CADIZ Y LA EMPRESA UTE PLAYAS 2007/2011.

Artículo 1. Ámbito Territorial Y Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as del Centro de Trabajo Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Equipamientos e Infraestructuras en las Playas del Término Municipal de Cádiz, y a la empresa concesionaria de dicho servicio del mencionado centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito Funcional Y De Aplicación.

Las actividades que comprende el presente Convenio Colectivo serán las recogidas en el Pliego de Condiciones para dicho servicio. Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la empresa, por cualquier modalidad de contratación.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en este Convenio.

Artículo 4. Vigencia, Duración Y Prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 01/06/07. Las retribuciones económicas, acordadas en este Convenio Colectivo, serán abonadas desde el 1 de Junio de 2007 para el primer año de vigencia y desde el uno de Junio de cada año de vigencia posterior. La duración del presente Convenio Colectivo será 4 años, desde el 01/06/2007 hasta el 31/05/2011.

Dicho Convenio Colectivo se prorrogará en todo su contenido, siempre y cuando no se denuncie su vigencia con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio. El presente Convenio servirá, en su globalidad, como base para las negociaciones del convenio siguiente. El mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 5. Vinculación A La Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forma un todo orgánico e

indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Si por acto de la autoridad laboral competente se declarase un artículo, total o parcialmente, nulo o inaplicable, las partes se obligan a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 6. Absorción Y Compensación.

Si la concesionaria del Servicio, tiene concedido a su personal por normas de obligado cumplimiento, reglamento de régimen interior, contrato individual, pacto o costumbres, condiciones más beneficiosas globalmente de las aquí pactadas, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniese disfrutando en la fecha de su entrada en vigor. Si mientras este convenio esté vigente, hubiese otras subidas salariales, éstas se incrementarán si fuesen superiores a las aquí pactadas en cómputo anual, considerándose este convenio, como un todo unitario.

Artículo 7. Composición De La Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente. Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

A) COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA. La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivo como individual surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral del Servicio. La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

B) PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma,



dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. La Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

B) CONVOCATORIA DE LA COMISION PARITARIA.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá ser por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

D) DOMICILIO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria, se establece en las respectivas sedes de la Empresa ALTHENIA actual adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores por CC.OO. S/P AA.DD en Cádiz, Avda. Andalucía, n. 6 - 1ª planta y la de la Empresa ALTHENIA en Cádiz, C/ Ronda de Vigilancia, 20 esquina C/ San Roque (Zona Franca).

E) SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá 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. 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 los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 8. Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Playas, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su Artículo 49 y siguientes del Capítulo XI. En el caso de que el mencionado Convenio General del Sector no se negociara más, se continuará aplicando lo establecido en el primer Convenio General del Sector.

Artículo. 9. Clasificación Del Personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 20 y siguientes, del Convenio General del Sector.

Clasificación profesional. La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Grupos profesionales. El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- * Grupo de mandos intermedios
- * Grupos de administrativos
- * Grupo de Mantenimiento
- * Grupo de operarios

Definición de grupo y de categorías profesionales. Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Mandos Intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

Encargado: A las órdenes de un Técnico Superior o Medio, tiene a su cargo personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades de los servicios a su cargo, dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Grupo de Administración. Este grupo está compuesto por la siguiente categoría profesional:

Auxiliar Administrativo: Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas referentes al trabajo de la oficina.

Grupo profesional de Mantenimiento. Realizarán de forma polivalente, trabajos de

Electricidad, Agua y Saneamiento de los módulos e instalaciones desmontables, Repaso de los módulos de servicios fijos en trabajos de Albañilería, Electricidad y Fontanería y trabajos varios de los oficios anteriores, así como de Carpintería y Pintura, Herrería y Soldadura de las infraestructuras de Playas, Desatasco de la pozas de Registro de Alcantarillado y Reparación de equipos de bombeo y Montaje y desmontaje de Cines y electrónica. Este grupo profesional estará compuesto por las siguientes categorías profesionales:

Oficial de 1ª de Oficios Varios: Es el profesional con conocimientos específicos sobre cómo actuar en situaciones normales de trabajo bajo su responsabilidad y que ejecuta de forma polivalente las funciones asignadas y definidas en los párrafos anteriores, para el Grupo Profesional de Mantenimiento y con dependencia directa de las instrucciones emanadas del Encargado.

Ayudante de Oficial de 1ª de Oficios Varios: Es el profesional con un nivel de autonomía limitado y por tanto sujeto a las instrucciones específicas que recibe del Encargado y del Oficial de 1ª de Oficios Varios.

SISTEMA DE ACCESO AL NUEVO GRUPO PROFESIONAL Y SUS CATEGORIAS:

Las plazas a crear de la categoría Oficiales de 1ª de Oficios Varios durante todo el año a jornada completa (dos), y las que se tengan que crear dependiendo de las necesidades del servicio, como ampliaciones definitivas en el servicio, se cubrirán de entre la plantilla base y el personal fijo discontinuo. En el caso de que, y una vez realizada la promoción, sean seleccionados los trabajadores de la plantilla fija de 12 meses estos, adquirirán la categoría de Oficiales de 1ª de Oficios varios y de forma automática pasaran en el mismo número los trabajadores Fijos Discontinuos más antiguos a Fijo de doce meses con categoría de peón especialista y a su vez el mismo número de trabajadores eventuales que reúnan los requisitos del art. 30 apartado C) o en su defecto los eventuales más antiguos, pasarán con categoría de peón a condición de fijo discontinuo por las vacantes que se creen en la plantilla de fijos discontinuos. En el caso de que sean trabajadores fijos discontinuos o fijos de 12 meses y fijos discontinuos, las vacantes que se generen en dichas plantillas se cubrirán con los mismos criterios ya establecidos.

La promoción, al puesto de Oficial de 1ª Oficios Varios, se llevará a cabo mediante un examen que constará de las siguientes pruebas:

1) Prueba práctica sobre las funciones a realizar en los distintos oficios del grupo profesional de mantenimiento, puntuándose con el 50% de total de las pruebas.

La no superación de este examen, conlleva quedar descalificado para la promoción.

2) Prueba teórica (tipo test) que versará sobre preguntas básicas y generales de



la categoría anteriormente descrita, puntuándose con el 25% del total de las pruebas.

3) Valoración de la Experiencia en el puesto de trabajo a crear y el currículum del aspirante, puntuándose con el 25% restante del total.

En caso de empate en las pruebas realizadas se elegirán a los trabajadores de mayor antigüedad en el Servicio. Creándose una bolsa con los trabajadores aprobados y seleccionados, que serán los que cubran las sustituciones, vacantes y/o ampliaciones de esta categoría profesional

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva de la categoría de Oficiales de 1. Oficios varios, las mismas serán cubiertas a criterio de la empresa entre el personal que haya realizado funciones de Ayudante de Oficiales de 1. Oficios Varios, siempre que no haya ningún trabajador en la bolsa de trabajadores aprobados y seleccionados mediante la promoción.

Grupo de Operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- * Conductor o maquinista
- * Especialista
- * Peón

Conductor o maquinista: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren 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 observación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las inscripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, como las de conducción de vehículos que requieran los carnet A2 y B, trabajos de baldeo y otras de similar característica que puedan surgir en el servicio.

Peón: Trabajador/ra 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.

Artículo 10. Estructura De Salario.

A. **CONSIDERACION.** Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados. En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo. Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

B. **CONCEPTOS SALARIALES.** La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Tabla de Salarios, Anexo I.

Complemento de Antigüedad, art. 12.

Plus de Transporte, art. 13.

Gratificaciones Extraordinarias, art. 14.

Horas Extraordinarias, art. 15.

Plus de Trabajo Nocturno, art. 16.

Plus de Actividad, art. 17

Plus de Festivos, art. 18.

Plus de Manutención, art. 19. -

Plus de Responsabilidad, art. 21.

Bolsa de Vacaciones, art. 24.

C. **RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS.**

En el recibo individual justificativo del pago de los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes. Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

D. **INCREMENTO SALARIAL**

Primer año de vigencia (desde 01/06/07 al 31/05/08): El incremento se establece en el IPC Previsto 2007 más el 0,75% (2,75%), siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del Convenio existentes al 31/05/07, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente.

Si al 31/12/07 el IPC real de ese año, excediese del porcentaje pactado (2,75%), se revisarán en el exceso todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, con carácter retroactivo al 1/06/07, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo, para el incremento del segundo año de vigencia.

Segundo año de vigencia (desde 01/06/08 al 31/05/09): El incremento se establece en el IPC Previsto 2008 más el 0,75% (2,75%), siendo de aplicación a

todos los conceptos económicos y salariales del Convenio existentes al 31/05/08, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente.

Si al 31/12/08 el IPC real de ese año, excediese del porcentaje pactado (2,75%), se revisarán en el exceso todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, con carácter retroactivo al 1/06/08, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo, para el incremento del tercer año de vigencia.

Con fecha 01/06/09, todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31 de Mayo de 2009, se actualizarán con la aplicación de 1% de incremento, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente y sirviendo las cantidades resultantes a los sólo efectos de actualización de la base de cálculo para el incremento del tercer año.

Tercer año de vigencia (desde 01/06/09 al 31/05/10): El incremento se establece en el IPC REAL 2009 más el 1,5%, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del Convenio existentes al 1/06/09, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo, para el incremento del cuarto año de vigencia.

Se aplicará como incremento provisional para el tercer año de vigencia, con los criterios establecidos en el párrafo anterior, el IPC Previsto más el 1,5%, revisándose al 31/12/09 el exceso entre el IPC Previsto y el Real, con carácter retroactivo al 01/06/ 09 y de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio en los términos pactados en el párrafo anterior.

Cuarto año de vigencia (desde 01/06/10 al 31/05/11): El incremento se establece en el IPC REAL 2010 más el 2%, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del Convenio existentes al 31/05/10, exceptuándose aquellos que hayan sido incrementados linealmente y sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo, para el próximo convenio.

Se aplicará como incremento provisional para el cuarto año de vigencia, con los criterios establecidos en el párrafo anterior, el IPC Previsto más el 2%, revisándose al 31/12/10 el exceso entre el IPC Previsto y el Real, con carácter retroactivo al 01/06/ 10 y de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio en los términos pactados en el párrafo anterior.

Los atrasos generados por el incremento del primer año de vigencia se abonarán junto a la mensualidad del mes de Agosto/2007.

Los atrasos que se generen por las revisiones salariales e incrementos definitivos para cada año de vigencia, se abonarán en la mensualidad que se esté devengado en el momento de la firma de las correspondientes actas. Esas mismas nóminas quedarán actualizadas con los incrementos definitivos de cada



año de vigencia.

Artículo 11. Pago De Haberes Y Anticipos.

Pago de Haberes: El pago de haberes se efectuará como fecha tope el primer día laborable del mes siguiente al que corresponde de la nómina; así como la entrega del recibo individual de salarios.

Anticipos: La empresa vendrán obligada a petición del interesado que se realizará del 1 al 10 de cada mes, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 50% del salario mes, salvo mejor acuerdo.

Todos los pagos de haberes, anticipos, liquidaciones, etc., se realizarán mediante transferencia bancaria.

Artículo 12. Complemento De Antigüedad.

El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el 4% del Salario Base, vigente en cada momento, del trabajador por cada tres años de prestación del servicio.

Artículo 13. Plus De Transporte.

Para compensar los gastos de locomoción, en el desplazamiento al lugar de trabajo, se abonará un plus extrasalarial de transporte, cuya cuantía asciende a 1,82 euros por día efectivo de trabajo. Este plus no será proporcional a la jornada.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base más Antigüedad. Las pagas de Julio y Diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses.

La paga de Marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de Marzo del año siguiente. Para el tercer año de vigencia se crea la cuarta gratificación extraordinaria fija correspondiente al mes de Septiembre, con devengo anual del 01/09 del año anterior al 30/09 del año en curso, cuyo importe ascenderá para el tercer año en 15 días de salario base más antigüedad y para el cuarto año en 30 días de salario base más antigüedad, estableciéndose su abono el 15 de Septiembre de cada año. La Empresa y mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias - o de alguna de ellas , a lo largo del año, excepto para el personal fijo discontinuo y eventuales que se les prorrateará mensualmente el abono de las gratificaciones



extraordinarias.

Artículo 15. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, se pacta la supresión de las horas extraordinarias habituales y la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que vengán exigidas por fuerza mayor y las que se generan ante la realización de un servicio extraordinario y mientras que el cliente autoriza la contratación del personal necesario. De estas horas extraordinarias se informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número y periodo de las mismas respetándose siempre los límites establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extra será de 13,21 euros para todas las categorías y para el primer año de vigencia.

Artículo 16. Plus De Trabajo Nocturno.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base vigente en cada momento. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 06.00 horas de la mañana.

Artículo 17. Plus De Actividad.

Se establece un Plus de actividad para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio cuya cuantía queda establecida en el 25% del Salario Base vigente en cada momento, por día efectivo de trabajo.

Artículo 18. Plus De Festivos.

Los Festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario. Aquellos trabajadores/as que trabajen un festivo (no domingo), no disfrutarán por ello de descanso compensatorio alguno, pero percibirán en compensación, además de la retribuciones correspondiente a dicho día un plus equivalente a 44,07 euros por cada festivo (no domingo) que trabajen. Para aquellos trabajadores (plantilla de todo el año) que con anterioridad al Convenio han venido percibiendo como importe por este concepto, además de las retribuciones correspondientes a dicho día, cada hora festiva como horas extraordinarias, se les seguirá respetando como derecho adquirido. Cuando alguno de los 14 festivos oficiales y el día de San Martín de Porres (3 de Noviembre) coincidan con el descanso del personal, quién ese día no trabaje descansará otro día en compensación.

En caso de trabajar por necesidad del servicio algún festivo, lo trabajará la plantilla habitual. A tal efecto, se confeccionará una única lista de personal voluntario para todos los festivos del año. Se establece que por motivos

organizativos, la empresa comunicará al personal voluntario con cinco días de antelación, cuando sea posible, la realización de cada festivo y que el trabajador voluntario podrá, con 48 horas de antelación, notificar a la empresa la imposibilidad de trabajar el festivo para que pueda ser sustituido por otro trabajador voluntario y en su defecto por un eventual. Para el personal cuya jornada está distribuida de lunes a domingos, con descanso rotativo, por cada domingo que no descansen percibirán además de las retribuciones correspondiente a ese día, un plus consistente en 10euros por cada domingo que trabajen para el primera año de vigencia y en 12 euros para el segundo año de vigencia y para el tercer y cuarto año se le revisará con los incrementos pactados. Este plus no será proporcional a la jornada. Para el primer año de vigencia, los 10euros pactados no tendrán carácter retroactivo al 1 de Junio 2007, sino al 1 de Agosto de 2007.

Artículo 19. Plus De Manutención.

La Empresa abonará mensualmente como ayuda de manutención, la cantidad de 0,34euros por día efectivo de trabajo.

Este plus no será proporcional a la jornada.

Artículo 20. Indemnización Por Enfermedad O Accidente.

La Empresa garantizará a todos los trabajadores el 100% de su Base de Cotización desde el 1er día en los casos de Accidente Laboral e Ingreso en un centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de éste. La Empresa garantizará a todos los trabajadores que causen baja por I.T común el porcentaje establecido por la Seguridad Social cubriendo los tres primeros días al 60% de la Base de Cotización.

Artículo 21. Plus De Responsabilidad.

Para el periodo estival (del 01/06 al 30/09) los trabajadores fijos de todo el año (plantilla habitual anexo II) con categoría de Especialista son los que garantizarán la organización del trabajo en este periodo y durante el mismo, se les abonará un plus mensual de responsabilidad por importe de 82,63 Euros. En el caso de que con la plantilla habitual de todo el año no cubra la necesidad de organizar los trabajos de ese periodo (01/06 al 30/09) la empresa cubrirá dichas necesidades con los peones fijos discontinuos que necesite, percibiendo el mismo plus. En el momento de que el Cliente amplíe el servicio de todo el año en las categorías superiores a Especialista, la Empresa estará obligada a darles dichas categorías superiores al personal habitual que durante el período estival realicen las funciones de las superiores categorías.

Artículo 22. Licencias.



Los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.
- c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 3 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas.
- e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.
- f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.
- h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.
- i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) Por asistencia a Consulta Médica de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma.
- k) 2 días de asuntos propios para el personal fijo de todo el año. 1 día de asuntos propios para el personal fijo discontinuo y personal eventual que haya trabajado mínimo, 4 meses al año. El periodo de disfrute de los días de asuntos propios será dentro del año natural, estableciéndose como tope en caso de coincidencia de solicitudes del mismo día, el 10% de la plantilla diaria, se comunicará por escrito con una antelación mínima de 72 horas.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión. Para el apartado j) esto es, asistencia a Consulta





Médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique.

Art. 23. Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses para el personal que trabaja todo el año y de 2 meses mínimo para el personal fijo discontinuo.

El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo desde el mínimo hasta el máximo de 5 años. No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

Artículo 24. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales y consecutivos de vacaciones retribuidas a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus Nocturno (siempre y cuando el trabajador desarrolle sus funciones de forma habitual en la noche) y 30euros en concepto de BOLSA DE VACACIONES, para el primer año de vigencia, 35euros para el segundo año y 50euros para el tercer año y la misma cuantía para el cuarto año de vigencia. Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. En relación con las vacaciones del personal fijo discontinuo y dado que las mismas no son sustituibles por compensación económica y para evitar un problema organizativo, se les concederá como norma general mediante el alta asimilada, el total de días de vacaciones que van a devengar por el periodo de prestación de fijo discontinuo.

Igualmente, y también como norma general el personal fijo discontinuo, que así lo solicite, podrá dentro del periodo de prestación, disfrutar de la totalidad de las vacaciones que va a devengar por el periodo de prestación o parte de ellas, no pudiendo coincidir para el mismo periodo más del 30% de los trabajadores con categoría de peón.



En ningún caso comenzarán las vacaciones o fracción de ellas, en festivos, domingos o día de descanso. La situación de baja en incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar estos días, no sustituibles por compensación económica, debiéndose disfrutar dentro del año natural o en su periodo de alta para los fijos discontinuos, y será acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Artículo 25. Jornada Laboral, Descanso Semanal, Jornadas Especiales Y Cuadro Horario.

La jornada Laboral: Queda establecida en 37 horas semanales como jornada máxima, hasta el 31/12/07 y a partir del 1 de Enero de 2008, la jornada laboral queda establecida en 35 horas semanales como jornada máxima. El personal fijo discontinuo y eventual que tenga jornadas parciales inferiores a la máxima convenio, no tendrá reducción de la misma y no les afectará en el tiempo de prestación de jornada, percibiendo por tanto sus retribuciones en proporción a la nueva jornada máxima convenio en cada momento.

Descanso Semanal Personal de Lunes a Viernes: Queda establecido en 48 horas de descanso ininterrumpidas que serán el sábado y domingo completo.

Descanso Semanal Personal de Lunes a Sábados: Queda establecido en 36 horas de descanso ininterrumpidas que serán el sábado por la tarde y el domingo completo.

Descanso Semanal Personal de Lunes a Domingos: Queda establecido en 36 horas de descanso ininterrumpidas que será de forma rotativa de lunes a domingos.

Todo el personal de jornada Completa tendrá 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Jornadas Especiales: Los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero se trabajará solo de mañana, en horario de 08'00 h a 13'00 horas, para todo el personal sin merma económica en sus retribuciones.



CUADRO HORARIO 2007
PLANTILLA BASE – JORNADA COMPLETA
(37 h/semanales)

HORARIO DE INVIERNO De Lunes a sábados	De 8:00 a 14:10 h
(1/01 AL 31/05)	
(1/10 AL 31/12)	
HORARIO DE VERANO De Lunes a sábados	De 7:00 a 13:10 h
(1/06 AL 30/09)	
PLANTILLA FIJO DISCONTINUO Y EVENTUALES A TIEMPO PARCIAL	
HORARIO DE VERANO	
* MAÑANA	De Lunes De 7:00 a 12:00 h
	De Martes a Domingos De 7:00 a 11:00 h
* TARDE	De Lunes a Domingos De 14:00 a 21:30 h

CUADRO HORARIO 2008
PLANTILLA BASE – JORNADA COMPLETA
(35 h/semanales)

HORARIO DE INVIERNO De Lunes a sábados	De 8:00 a 13:50 h
(1/01 AL 31/05)	
(1/10 AL 31/12)	
HORARIO DE VERANO De Lunes a Sábados	De 7:00 a 12:50 h
(1/06 AL 30/09)	
PLANTILLA FIJO DISCONTINUO Y EVENTUALES A TIEMPO PARCIAL	
HORARIO DE VERANO	DEL 1/06 AL 30/09
* MAÑANA	De Martes a Domingos De 7:00 a 11:00 h
	Los Lunes De 7:00 a 12:00 h
* TARDE	De Lunes a Domingos De 13:00 a 21:30 h
HORARIO PRE-ESTIVAL	DOMINGO ANTERIOR RAMOS AL 31/05
* MAÑANA	De lunes a Domingos De 8,00 a 13,50 h
HORARIO POS-ESTIVAL	DEL 1/10 AL 15/10
* MAÑANA	De lunes a Domingos De 8,00 a 13,50 h

CUADRO HORARIO 2009
PLANTILLA BASE – JORNADA COMPLETA
(35 h/semanales)

HORARIO DE INVIERNO De Lunes a Viernes	De 8:00 a 15:00 h
(1/01 AL 31/05)	
(1/10 AL 31/12)	
HORARIO DE VERANO De Lunes a Sábados	De 7:00 a 12:50 h
(1/06 AL 30/09)	
PLANTILLA FIJO DISCONTINUO Y EVENTUALES A TIEMPO PARCIAL	
HORARIO DE VERANO	DEL 1/06 AL 30/09
* MAÑANA	De Martes a Domingos De 7:00 a 11:00 h
	Los Lunes De 7:00 a 12:00 h
* TARDE	De Lunes a Domingos De 13:00 a 21:30 h
HORARIO PRE-ESTIVAL	DOMINGO ANTERIOR RAMOS AL 31/05
* MAÑANA	De lunes a Domingos De 8,00 a 13,50 h
HORARIO POS-ESTIVAL	DEL 1/10 AL 15/10
* MAÑANA	De lunes a Domingos De 8,00 a 13,50 h

EL PERSONAL DESTINADO A LA RETIRADA DE PAPELERAS PODRÁ VARIAR EL INICIO DE SU JORNADA EN HORARIO DE VERANO.

EL PERSONAL CON CATEGORIA DE CONDUCTOR EL HORARIO DE VERANO SERA DE 5,00 A 12,50 HORAS

JORNADA ESPECIALES PERSONAL DE PLANTILLA BASE TEMPORADA DE INVIERNO:

Mes de Octubre el horario será de 8,00 a 13,50 horas de Lunes a Sábados.

Semana de Carnaval el horario será de 8,00 a 13,50 horas de Lunes a Sábados.

Desde Semana Santa hasta el 31 de Mayo el horario será de 8,00 a 13,50 horas de Lunes a Sábados.

En caso de que el Cliente solicite la modificación de los horarios de prestación del Servicio, la empresa deberá reunirse con la Representación Legal de los trabajadores a fin de aplicar dicha modificación, todo ello de acuerdo con los criterios establecidos en convenio y normativa relativa a la jornada.

Artículo 26. Cuestiones Sindicales.

I. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como Interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las Empresas.

II. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente.

Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de ésta y quién es el receptor de esa cesión.

IV. La empresa se vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen. GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA. DERECHOS SINDICALES.

1. Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.



3. La emisión de informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4. Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7. EJERCERAN UNA LABOR:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el art.

1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.

A. HORAS SINDICALES.

A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).

B. BOLSA ANUAL DE HORAS SINDICALES.

Se podrá acumular a primero de cada año, en uno mismo o en varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, excluyéndose del crédito mensual y/o anual de horas sindicales las reuniones de la Negociación Colectiva.

C. ASAMBLEA EN LA EMPRESA.

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de sus trabajadores en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

Artículo. 27. Salud Laboral Y Prevención De Riesgos Laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 28. Prendas De Trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

Vestuario del Grupo Profesional de Operarios:

Temporada de Invierno (Octubre a abril)

Un anorak cada dos años.

Una cazadora.

Dos pantalones de invierno

Dos camisas manga larga

Un jersey

Un par de botas de seguridad.

Una braga.

Un gorro.

Temporada de verano (mayo a septiembre)

Dos camisas de manga corta

Dos pantalones bermudas de verano

Una gorra

Un par de zapatos de seguridad.



Unas gafas de sol al año con proyección de partículas y protección solar (ver nomenclatura de homologación) y cremas solares.

Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.

La empresa entregará el vestuario cada año, en las siguientes fechas:

Vestuario de verano, en la primera quincena de Abril.

Vestuario de invierno, en la primera quincena de Octubre.

Al personal eventual y al personal fijo discontinuo se le entregará la equipación correspondiente a la fecha en la que se ha contratado, necesario para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica. En el caso de la temporada preestival,

Mayo y post estival, además se le entregará 1 jersey.

Artículo. 29. Seguro Colectivo.

La Empresa suscribirá una Póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo, 7.712,09 Euros.

Muerte por Accidente de trabajo, 7.712,09 Euros.

La póliza entrará en vigor en el mes siguiente a la firma de acuerdo de este Convenio.

Artículo 30. Jubilación Anticipada Y Contratación Laboral.

A) Jubilación Anticipada: Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán solicitar la jubilación anticipada a tenor de lo dispuesto en la Ley 14/2005 de 1 de julio que establece una disposición adicional décima en E.T. (R.D. 1/995 de Marzo), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la empresa procurará contratar a tantos trabajadores/as como bajas producidas mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos ó la contratación de nuevos trabajadores/as que sean jóvenes o preceptores del subsidio de desempleo. En cumplimiento de la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reformas del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1194/85 sobre anticipación de la edad de jubilación, las empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador/a que al cumplir los 64 años de edad solicite la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones por otro trabajador desempleado registrado en las oficinas de

empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción, y con un periodo mínimo de duración, en todo caso superior al año. En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos 20/ 8 y 19/10/81, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo y Acuerdo Interconfederal de 1.983 (ANE. Y AT.).

B) Contrato de Relevo. Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, los/as

trabajadores/as que tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. En este caso la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el R.D.LEY 1131/2002 de 31 de Octubre.

C) Fijos/as Discontinuos. Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores/ as contratados para realizar trabajos fijos periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12. ET.) y los que no se realicen en fechas ciertas (art. 15. ET.) durante tres años consecutivos o alternos en un periodo de cinco años y siempre que al menos presten servicio durante tres meses al año. Todos los trabajadores fijos/as discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse en forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad y con una antelación mínima de 5 días.

El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador/a una vez cumplida la garantía de ocupación de los trabajadores/as de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera.

Cuando el trabajador se viera precedido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de efectuar la demanda de despido. El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los trabajadores/as fijos discontinuos se llevarán a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 abril, en su artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la oficina de empleo del INEM.

D) Contrato a Tiempo Parcial. Los trabajadores/as vinculados a las Empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la Empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios. Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

E) Fomento de la Contratación Indefinida. Los/as firmantes del presente convenio, se adhieren a la Declaración para el Dialogo Social acordado entre el Gobierno, Empresarios y Sindicatos del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo REAL DECRETO LEY 5/2006 de 9 de Julio (BOE n. 141). Los contratos temporales o de duración determinada que se transforman en indefinidos, tanto a tiempo completa como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA n. 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122 de 24 de junio).

F) Fomento de Empleo. Todas las vacantes y/o ampliaciones definitivas que se produzcan en las categorías profesionales de Especialistas y de Peones, para puestos fijos de 12 meses, se cubrirán con el personal fijo discontinuo por orden de antigüedad y todas las vacantes y/o ampliaciones definitivas que se produzcan por cualquier causa en el listado de los 36 fijos discontinuos (Anexo III), se cubrirán de forma definitiva por los trabajadores eventuales que reúnan los requisitos del art. 30. apartado C) o en su defecto los eventuales más antiguos, pasando con categoría de peón a condición de fijo discontinuo.

Ante la ampliación de maquinaria que conlleva la ampliación de categoría de Conductores (para tractores con o sin remolque), la misma se cubrirá con el personal fijo y fijo discontinuo, que posean el carnet B, dándole el plus de superior categoría en nómina durante el periodo de dicha ampliación. Si la ampliación y/o la vacante de conductor genera crear un nuevo puesto fijo (de 12 meses) de la categoría de conductor, la misma será cubierta de forma definitiva por el personal fijo de 12 meses, que posean el carnet B, siendo elegidos de entre ellos a criterio de la empresa. Cuando no quede nadie de 12 meses para cubrir la vacante y/o ampliación de esta categoría de Conductor, se cubrirá con el personal fijo discontinuo más antiguo que posea el carnet B, a criterio de la empresa entre ellos. En el caso de que el Cliente solicite la ampliación, de forma no definitiva, de la prestación del Servicio pos estival y pre estival para las categorías de peón y peón especialista, se le ampliará con carácter rotativo el periodo de trabajo al personal fijo discontinuo de menor periodo de prestación. En el caso de que sea como ampliación definitiva, por parte del Cliente, se cubrirá ampliándoles de forma definitiva el periodo de prestación a los fijos discontinuos, con menor periodo de prestación y por orden de antigüedad. En estos supuestos, se reunirán previamente los delegados de personal y la dirección de la empresa para adecuar

el mejor cumplimiento de dicho artículo. Igualmente, el personal Fijo discontinuo por orden de antigüedad cubrirá, fuera del periodo de prestación contractual, todas las vacantes temporales producidas en la plantilla habitual, como consecuencia de situaciones de IT por cualquier causa, Excedencias, vacaciones, etc.... que a criterio de la empresa necesite cubrir. En el supuesto de que el trabajador fijo discontinuo este cubriendo temporalmente alguno de los supuestos anteriores, el contrato vigente terminará llegado el momento de incorporarse como fijo discontinuo. Para cubrir las necesidades del servicio, del periodo del 01/06 al 30/09 a jornada de 36 horas de lunes a domingos, la ampliación de jornada se cubrirá con carácter indefinido por el personal que habitualmente lo ha realizado con anterioridad, ampliándoles la jornada parcial a 36 horas para el primer año y 35 horas para el segundo año, por ese periodo y en caso de ser insuficiente con este personal, se ampliarán las jornadas del personal fijo discontinuo por orden de antigüedad, hasta cubrir la necesidad.

Artículo 31. Faltas Y Sanciones.

En ésta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII, artículo 54 y siguientes del Convenio General del Sector.

Artículo 32. Igualdad Profesional.

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas y laborales con el personal de su categoría profesional.

Artículo 33. Renovación Del Carnet De Conducir.

En el supuesto de que a los trabajadores con categoría de conductor y realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir por primera vez y por motivos que no sean alcoholismo y/o toxicología, la empresa le dará otro puesto de trabajo, manteniéndole las retribuciones de la categoría de conductor, no abriéndole ningún expediente sancionador y abonándole los coste de la renovación de carnet.

Artículo 34. Permiso No Retribuido.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la concesión por parte de la Empresa de cuantos permisos sin sueldos necesite, con el único requisito de que dichos permisos sean inferiores a 16 días naturales al año (y parte proporcional para el personal fijo discontinuo y eventual), no pudiendo coincidir para el mismo periodo, más del 10% del personal por cada categoría profesional.

Artículo 35. Uso De Maquinaria.



El personal con categoría de peón que use maquinaria del tipo de hoyadora, limpia playas pequeña, gator, furgonetas, etc.

Durante el tiempo que desarrolle su trabajo con esta maquinaria, se le abonara la diferencia entre su categoría y la categoría superior de peón especialista.

Clausulas Adicionales.

PRIMERA: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

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 Estatutos de los Trabajadores.

TERCERA: Los anexos que se unen al presente convenio colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

CUARTA: No se podrá realizar ningún contrato a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) Salvo para el Trofeo Carranza, que no se puede cubrir con la plantilla habitual de la temporada.

ANEXO I. TABLA SALARIAL PRIMER AÑO DE VIGENCIA (01/06/07

AL 31/05/08)

GRUPO ADMINISTRATIVO	Salario Base.
Auxiliar Administrativo	766,52 Euros/Mes.
GRUPO MANDOS INTERMEDIOS.	Salario Base
Encargado de Sector	964,76 Euros/Mes.
GRUPO DE MANTENIMIENTO	Salario Base
Oficial de 1ª Oficinas Varios	27,43 Euros/Día.
Ayudante de Oficial de 1ª Oficinas Varios	25,19 Euros/Día.
GRUPO DE OPERARIOS.	Salario Base
Conductor	29,14 Euros /Día.
Especialista	25,73 Euros/ Día.
Peón	25,19 Euros/ Día.



ANEXO II. PERSONAL FIJO 12 MESES - PLANTILLA BASE

APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORIA
TORRES GOMEZ, JUAN MANUEL	ENCARGADO
GONZALEZ GUERRERO, JULIO	CONDUCTOR
GARCIA IGLESIAS, JULIO	ESPECIALISTA
ARIZA BLANCO, MANUEL	ESPECIALISTA
GONZALEZ ANGULO, ANTONIO	ESPECIALISTA
CAMACHO ALBA, SEBASTIAN	ESPECIALISTA
FUENTES BETANZOS, LUIS	ESPECIALISTA
RODRIGUEZ PEREA, ANTONIO	ESPECIALISTA
GRANADO APARICIO, MANUEL	ESPECIALISTA

ANEXO III. PERSONAL FIJOS DISCONTINUOS DE MAÑANA DE 7,00 A 13,10 HORAS DE LUNES A DOMINGOS (2007)

NOMBRE APELLIDOS	ANTIGUEDAD	PERIODO	CATEGORIA
ALFARO DE LA PASCUA, SILVERIO ...	1/06/04	MAYO/SEPT	CONDUCTOR
ARES DE LA ROSA, JESUS	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
AGUILAR GONZALEZ, J. ANTONIO	2/05/99	JUNIO/SEPT	PEON
CABALLERO GOMEZ, MANUEL	1/06/99	JUNIO/SEPT	PEON
SANCHEZ FUENTES, JUAN JOSE	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
MEDINA FRAGA, MIGUEL ANGEL	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
SCAPACHINI ARIZA, FELIPE	1/06/00	JUNIO/SEPT	PEON
BOHORQUEZ FUENTES, J. MARIA	15/06/98	ABRIL/SEPT	PEON
PARRADO MONTIEL, JUAN JOSE	2/07/99	JUNIO/SEPT	PEON
CAMPODARBE RDCGUEZ. RAMON	15/06/98	JUNIO/SEPT	PEON
LAGO PEREZ, CARMELO	1/06/01	JUNIO/SEPT	PEON
SALVADOR BARRIOS, ANTONIO	11/07/01	JUNIO/SEPT	PEON
TORRES TALAVERA, J. MANUEL	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
GARCIA BARRIOS, ANTONIO	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
HERNANDEZ BRAVO, SERGIO	1/08/99	JUNIO/SEPT	PEON
FUENTES CARRASCO, RAFAEL	1/06/00	JUNIO/SEPT	PEON
GIL VILLEGAS, MANUEL	1/07/98	JUNIO/SEPT	PEON
GOMEZ MOLINA, ENRIQUE	1/06/00	JUNIO/SEPT	PEON
PACHECO GARCIA, FRANCISCO	1/07/98	MAYO/SEPT	PEON
PACHECO GARCIA, MANUEL JESUS ..	1/06/99	JUNIO/SEPT	PEON
RECIOS CAMA, ANTONIO	1/07/98	JUNIO/SEPT	PEON
TORRES GOMEZ, LUIS/	6/06/98	ABRIL/SEPT	PEON
FERNANDEZ RONDAN, ANTONIO	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON
FREIRA GARCIA, JAVIER/	1/07/98	MAYO/SEPT	PEON
LORENZO OSORIO, PEDRO	1/06/02	JUNIO/SEPT	PEON
LOPEZ BUSTOS, JOSE	29/06/02	JUNIO/SEPT	PEON
DELGADO MANDAY, GUILLERMO	1/07/02	JUNIO/SEPT	PEON
VELAZQUEZ VELEZ, ANTONIO	1/07/02	JUNIO/SEPT	PEON
GONZALEZ CHICO, JOSE ANTONIO ...	1/06/02	JUNIO/SEPT	PEON
PARRA RECIO, JOSE	1/06/02	JUNIO/SEPT	PEON
LOBATO FARIÑA, ANTONIO	1/06/04	JUNIO/SEPT	PEON

Todas las vacantes que se produzcan en el listado del personal fijo discontinuo se



cubrirán automáticamente de entre el personal que reúna los requisitos del art. 30. apartado C) y apartado F)

A los siguientes trabajadores Fijos Discontinuos se les ampliará definitivamente, y en cualquier caso, desde el 2009 su periodo de prestación desde el domingo anterior al domingo de Ramos y el mes de Abril completo, siendo su jornada para este periodo de jornada completa:

Ramón Campodarbe Rodríguez, Antonio Recio Camas, Manuel Jesús Pacheco García, Carmelo Lago Pérez, Manuel Caballero Gómez, Juan José Parrado Montiel, Felipe Scapachini Ariza y Rafael Fuentes Carrasco

A los siguientes trabajadores Fijos Discontinuos se les ampliará definitivamente, y en cualquier caso, desde el 2009 su periodo de prestación desde el 1 al 15 de Octubre, ambos inclusive, siendo su jornada para este periodo de jornada completa: Juan Antonio Aguilar González, Antonio Salvador Barrios, Pedro Lorenzo Osorio, José López Busto, José Antonio González Chico, Guillermo Delgado Manday, Francisco Rodríguez Cailla y Enrique Gómez Molina.

A los siguientes trabajadores Fijos Discontinuos se les ampliará definitivamente, y en cualquier caso, desde el 2009 su periodo de prestación los domingos y lunes del mes de Mayo, siendo su jornada para este periodo de jornada completa:

Juan Manuel Torres Talavera, Juan José Sánchez Fuentes, Jesús Ares de la Rosa, Miguel Ángel Medina Fraga, Antonio García Barrios, Antonio Lobato Fariña, Antonio Fernández Rondán y Antonio Velázquez Vélez.

La jornada del periodo del 01/06 al 30/09 para este personal fijo discontinuo es de 25 horas semanales de lunes a domingos.

A los siguientes trabajadores Fijos Discontinuos se les amplía definitivamente su jornada parcial a 36 horas semanales de lunes a domingos, para el primer año y jornada completa (35 horas semanales) para el segundo año de vigencia, por ser los que habitualmente lo han realizado con anterioridad:

Antonio Recio Cama, Francisco Manuel Pacheco García, Manuel Jesús Pacheco García, Javier Freiría García y José María Bohórquez Fuentes.

**PERSONAL FIJOS DISCONTINUOS DE TARDE DE 14,00 A 21,30 HORAS (2007)
DE LUNES A DOMINGOS DEL PERIODO 01/06 AL 30/09**

NOMBRE APELLIDOS	ANTIGUEDAD	PERIODO	CATEGORIA
JUAN JOSE CARO ARAGON	15/06/98	MAYO/SEPT	PEÓN
JOSE COLLANTES TINAJERO	12/08/98	MAYO/SEPT	PEÓN
PEDRO GUZMÁN PÉREZ	10/07/99	MAYO/SEPT	PEÓN
FCO. RODRIGUEZ CAILLA	1/06/00	JUNIO/SEPT	PEÓN
JESUS SANTANA MATEO	1/07/01	MAYO/SEPT	PEÓN



Este personal en el periodo desde el 1/06 al 30/06 y del 1/09 al 15/09 su jornada queda establecida en 30 horas semanales de Lunes a domingos.

Para el periodo del 01/07 al 31/08 su jornada queda establecida en 36 horas semanales de lunes a domingos y para el segundo año de vigencia en adelante a jornada completa (35 horas semanales) de lunes a domingos. 19 de septiembre de 2007 B.O.P. DE CADIZ NUM. 182 Página 15 Para el periodo del 15/09 al 30/09 su jornada queda establecida en 24 horas semanales de lunes a domingos.

Para el periodo del 01/05 al 31/05 y del 01/10 al 15/10 su jornada queda establecida en jornada completa de 37 horas semanales para el primer año y en jornada completa de 35 horas semanales para el segundo año de vigencia y su horario será por la mañana.





ANEXO IV. LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN DE LA OFICINA DE EMPLEO.

(Art. 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril).

Empresario: _____

Nombre y apellidos: _____

D.N.I., número: _____ como: _____

de la empresa: _____

NIF: _____ Actividad: _____

Domicilio: _____ C.C.C. Empresa: _____

Nombre y Domicilio del centro de trabajo: _____

C.C.C. Centro: _____

A efectos de realizar el llamamiento comunica al trabajador: _____

Trabajador: _____

Nombre y apellidos: _____

Número de afiliación de la Seguridad Social: _____

Fecha de nacimiento: _____

D.N.I. Número: _____

Domicilio: _____

Que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios: El día _____ hasta el día _____ fecha, esta última, en la que esté previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

Observaciones:

La Empresa
(Fecha y firma)

El Trabajador/a
Recibí el duplicado
(fecha y firma)

ANEXO V. MODELO DE ESCRITO INTERRUPTIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES/AS FIJOS DISCONTINUOS.

En _____

Señor/a: _____

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1º, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____

Quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa. El trabajador

Recibí el duplicado

(Fecha y firma)

Firmas.