

## **II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA UTE CHIPIONA FCC S.A. Y ALTHENIA S.L., EN EL PERIODO 2009-2012**

### **Capítulo Preliminar Partes signatarias.**

Suscriben el presente Convenio colectivo, por la parte social, los representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa: D<sup>a</sup> Regla Millán Lorenzo, D. Rafael Caraballo Rosa, D. José Molina Establiet, D. Mario Luis Cascobelo Alcaide (UGT), D<sup>a</sup> Regla Román Mohedano (CCOO) y por parte empresarial, D. Antonio Rodríguez Bustamante, D. Jesús Martín Rodríguez, D. Federico Navarro Compán, D. Manuel Calderón y D. José Soto Jiménez.

Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

### **Capítulo I Condiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.**

1.1. El presente Convenio afecta a la Empresa CHIPIONAUTE FCC, SAYALTHENIA, SL en sus servicios de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que la misma viene realizando en el término municipal de CHIPIONA.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

2.1.- Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios para la entidad Mercantil Empresa CHIPIONAUTE FCC, SA Y ALTHENIA SL en el término municipal de CHIPIONA, y en las actividades anteriormente citadas, afectando por tanto a todo el personal contratado según las modalidades especificadas en el Capítulo Tercero del presente Convenio, incluyendo a las contrataciones eventuales con jornada de trabajo en sábados, domingos, festivos y períodos vacacionales.

2.2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

2.3.- Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las

condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

### **Artículo 3. Ámbito material.**

3.1.- En cuanto a las condiciones generales de trabajo, en lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General Del Sector de la Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

4.1.- Sin perjuicio de su entrada en vigor cuando sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de abril de 2009 hasta el 31 de marzo de 2013. Por tanto, en el presente convenio se entenderán las anualidades como los periodos comprendidos entre el 1 de abril del año "t" al que nos referimos y el 31 de marzo del año "t+1"

### **Artículo 5. Efectos económicos y revisión salarial.**

5.1.- En 2.009: Se mantendrán las tablas aprobadas en el 2008.

5.2.- En 2010: Las retribuciones serán las resultantes de aplicar un 2,5% de subida a todos los conceptos salariales establecidos para 2009.

5.3.- En 2011: Las retribuciones serán las resultantes de aplicar un 3% de subida a todos los conceptos salariales establecidos para 2010.

5.4.- En 2012: Las retribuciones serán las resultantes de aplicar un 3% de subida a todos los conceptos salariales establecidos para 2011.

5.5.- El incremento salarial para la plantilla de trabajadores con modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial y que trabajan sábados, domingos y días señalados será del 2,5% en el 2009.

En los años 2010, 2011 y 2012, si el IPC publicado en enero del año de revisión superara el incremento pactado, se establece que sea éste (IPC) el incremento a aplicar en lugar del pactado.

### **Artículo 6. Prórroga.**

6.1.- El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente al término de su vigencia si no mediara denuncia previa de alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. 6.2.- Al término de la vigencia temporal del presente Convenio o en caso de haber sido denunciado, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

## **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

7.1.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

## **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

8.1.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## **Artículo 9. Revisión de precios.**

9.1.- La empresa obligada por este Convenio podrá repercutir en los precios de sus trabajos en curso el incremento de coste que el mismo representa, en función al Pliego aprobado por el Excmo. Ayto. De la Ciudad.

## **Artículo 10. Producción.**

10.1.- Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido en base a la contraprestación de una productividad normal y correcta en el trabajo.

## **Capítulo II Condiciones generales de ingreso.**

### **Artículo 11. Ingreso en el trabajo.**

11.1.- La contratación del personal se efectuará de acuerdo con lo regulado en el presente Convenio y las disposiciones vigentes en la materia.

11.2.- La empresa está obligada a comunicar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su contratación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren, deban o no formalizarse por escrito.

11.3.- Hasta tanto no se produzca el desarrollo aludido, la comunicación referida de los contratos de trabajo se efectuará mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo o por vía telemática a través del sistema RED de la Seguridad Social.

11.4.- Para cubrir cualquier contratación de las modalidades recogidas en el presente Convenio, tendrán lugar preferente los trabajadores que realicen trabajos en domingos, festivos y periodos vacacionales. La dirección de la empresa seleccionará al candidato en baso a criterios de eficiencia y productividad.

### **Artículo 12. Pruebas de aptitud.**

12.1.- La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

12.2.- El trabajador, con independencia de su categoría profesional, será sometido a un reconocimiento médico, según lo establecido en ley.

### **Artículo 13. Reconocimientos médicos.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

13.1.- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión, y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

13.2.- En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

13.3.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos.

La empresa podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

### **Artículo 14. Período de prueba.**

14.1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores: 6 meses.

b) Técnicos titulados medios: 3 meses.



c) Administrativos: 1 mes.

d) Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

14.2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

14.3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

### **Capítulo III Contratación.**

#### **Artículo 15. Contratación.**

15.1.- El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en el presente

Convenio o disposiciones complementarias vigentes en cada momento.

#### **Artículo 16. Contrato de fijo de plantilla.**

16.1.- Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta modalidad de contratación se realizará por la empresa y trabajadores en el centro de trabajo y para aquellas actividades que así lo requieran.

#### **Artículo 17. Contrato de obra o servicio.**

17.1.- Es el contrato establecido, que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

17.2.- Con carácter general, el contrato es para una obra o servicio, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra o servicio.

17.3.- El cese de los trabajadores sujetos a esta modalidad, deberá producirse

cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratos para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador, con una antelación de quince días naturales para los contratos que superen el año, siete días para aquellos contratos que rebasen la duración de 6 meses y no siendo necesario el preaviso para contratos de duración inferior.

De igual forma, cuando el trabajador desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar previamente, con la misma antelación, según sea el caso del párrafo anterior, de su intención de dar por terminadas sus relaciones laborales.

El incumplimiento de esta obligación faculta al empresario para no abonar el plus salarial y de transporte, correspondiente a los días en que el preaviso se haya demorado.

17.4.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese de 8 días del salario base por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente la duración inferior al año.

#### **Artículo 18. Contrato indefinido a tiempo parcial.**

18.1.- Se acuerda implantar la contratación indefinida a tiempo parcial de acuerdo con el artículo 12 del estatuto de los trabajadores.

Dicha modalidad contractual se formalizará por escrito pactando el número de horas ordinarias de trabajo distribuidas a lo largo del año.

Para el año 2009, la distribución de la jornada de trabajo se corresponderá con domingos y festivos anuales más un periodo de sesenta días coincidentes con el periodo estival entre junio y septiembre más diez sábados al año.

Para el año 2010 se incrementará el contrato en 10 sábados más al año.

Para el año 2011 se incrementará el contrato en 10 sábados más al año.

18.2.- Se acuerda para el caso de la presente modalidad de contratación la posibilidad de la realización de horas complementarias que se podrán ampliar hasta un 60% de las horas ordinarias pactadas en los contratos individuales de trabajo.

#### **Artículo 19. Subrogación de personal.**

19.1.- Cuando por cualquier causa termine el contrato administrativo que vincula a la empresa con el Ayuntamiento de CHIPIONA como concesionario del servicio,

será de aplicación lo establecido en el Capítulo XI del CONVENIO ESTATAL DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO.

### **Capítulo IV Percepciones Económicas.**

#### **Artículo 20. Pago del salario.**

20.1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

20.2.- La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. 20.3.- El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, la documentación necesaria, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 21. Recibos de salarios.**

21.1.- La empresa afectada por este Convenio está obligada a extender los recibos de salarios en los modelos oficiales o legalmente autorizados.

#### **Artículo 22. Absorción y compensación.**

22.1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.

22.2.- A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contiene, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

22.3.- La absorción y compensación se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial, y en cómputo anual.

#### **Artículo 23. Salario base.**

23.1.- Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, según niveles y categorías, se regirán durante el año con carácter mensual según tabla salarial 2008.

#### **Artículo 24. Pagas extraordinarias.**

24.1.- Se acuerda refundir todas las pagas Extraordinarias en dos pagas al año, que se abonarán, en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

24.2.- Los importes serán según tabla salarial 2008.

24.3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 25. Proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.**

25.1.- El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado, conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

### **Artículo 26. Plus Convenio.**

26.1.- Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un plus de convenio de cuantía fijada en la tabla salarial 2008 para cada categoría. Este complemento salarial se percibirá por día realmente trabajado.

### **Artículo 27. Plus de nocturnidad.**

27.1.- El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora

del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

### **Artículo 28. Plus Disponibilidad Mecánicos.**

28.1.- Se establece para el colectivo de mecánicos y en base a las necesidades de disponibilidad que vaya marcando el servicio un plus cotizable de la cantidad de 80€ en cada una de las catorce pagas.

Dicho plus se relaciona directamente con el puesto de trabajo pagándose siempre que se desarrolle la disponibilidad.

### **Artículo 29. Realización de horas extraordinarias.**

29.1.- Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

### **Artículo 30. Horas extraordinarias estructurales.**

30.1.- Se considerarán horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

30.2.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá 80 al año.

### **Artículo 31. Retribuciones de las horas extraordinarias.**

31.1.- Las horas extraordinarias para cada año se abonarán en la cuantía del 10% del valor de la hora ordinaria establecida para cada categoría profesional, según se especifica en tabla salarial anexa considerando la siguiente expresión:

$$P_{\text{hextra}} = \frac{1,1 n S}{C h}$$

Donde:

Pextra.- Retribución de la hora extraordinaria, objeto de cálculo.

n.- número de pagas anuales, n = 14

S.- Salario Base + Plus Convenio.

Ch.- Computo anual horas.

31.2.- Para el personal que trabaje en Domingo o Festivo, se establecerá un sistema rotatorio y voluntario entre empresa y trabajador, cuantificándose su retribución en 81,12 euros.

## **Capítulo V Conceptos Extra salariales e Indemnizatorios.**

### **Artículo 32. Plus extra salarial. Plus de distancia y transporte.**

32.1.- Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial para todas las categorías y niveles, en la cuantía según tabla salarial 2008. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

### **Artículo 33. Complemento por IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común.**

33.1.- En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, abonará ésta al trabajador, desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este Convenio, más el plus de convenio y las partes proporcionales de pagas extras reglamentarias.

33.2.- En el caso de IT derivada de enfermedad común, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social. 33.3.- Para el caso de IT que conlleve hospitalización por causas de accidente no laboral, se complementará hasta el 100% la suma del salario base establecido en este Convenio, más el plus de convenio.

En caso de discrepancia sobre la procedencia del pago o no de este complemento se elevará la decisión a la comisión paritaria.

## **Capítulo VI Jornada, Vacaciones, Licencias.**

### **Artículo 34. Jornada de trabajo.**

34.1.- 2009: La jornada ordinaria anual será de 38 horas semanales distribuidas semanalmente en cinco días de trabajo salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que será de 35h y seis días a la semana. La plantilla trabajará dos de cada cuatro sábados durante toda la anualidad salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que trabajarán todos los sábados. El número de jornadas totales en el año 2009 será de 248 días.

34.2.- 2010: La jornada ordinaria anual será de 37 horas semanales distribuidas semanalmente en cinco días de trabajo salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que será de 35h y seis días a la semana. La

plantilla trabajará uno de cada cuatro sábados durante toda la anualidad salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que trabajarán todos los sábados. El número de jornadas totales en el año 2010 será de 237 días.

34.3.- 2011: La jornada ordinaria anual será de 36 horas semanales distribuidas semanalmente en cinco días de trabajo salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que será de 35h y seis días a la semana. La plantilla trabajará de lunes a viernes durante toda la anualidad salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que trabajarán de lunes a sábados. El número de jornadas totales en el año 2011 será de 225 días.

34.4.- 2012: La jornada ordinaria anual será de 35 horas semanales distribuidas semanalmente en cinco días de trabajo (de lunes a viernes) salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que será de 35h y seis días a la semana. La plantilla trabajará de lunes a viernes durante toda la anualidad salvo en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre que trabajarán de lunes a sábados. El número de jornadas totales en el año 2012 será de 225 días.

No obstante, la empresa podrá disponer de un máximo de 5 sábados trabajados por cada trabajador complementándose alternativamente por descansos.

34.5.- En cada centro de trabajo de la empresa se expondrán en lugar visible el calendario laboral pactado en este Convenio

### **Artículo 35. Prolongación de la jornada.**

35.1.- La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

### **Artículo 36. Turnos de trabajo.**

36.1.- La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

36.2.- La empresa que, por las características de su actividad, necesite establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.



36.3.- En la empresa si se realizare la actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta catorce días, el día y medio de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

36.4.- En la empresa cuando se tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

### **Artículo 37. Vacaciones.**

37.1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

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

37.3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, calculadas sobre la retribución fijada como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

37.4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja.

37.5.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones. Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.



37.6.- El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

### **Artículo 38. Permisos y licencias.**

38.1.- Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

### **Artículo 39. Asuntos Propios.**

39.1.- Avisando con una antelación mínima de 4 días, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuatro días laborales al año para asuntos propios, teniendo en cuenta que el porcentaje de trabajadores que hagan uso de este derecho al mismo tiempo, no coincida en superar el 15% de la plantilla total.

### **Artículo 40. Derechos laborales para mujeres víctimas de violencia de género.**

En relación a la ley 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.

Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del E. T. la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo.

Igualmente también tendrá derecho a elegir turno de trabajo y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entra la trabajadora afectada y el jefe de servicios. Dichos cambios gozarán de total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora.

De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el Jefe de Servicios.

## **Capítulo VII Extinción de la relación laboral.**

### **Artículo 41. Causas y efectos de la extinción.**

41.1.- En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en los

artículos 17 y 18 de este Convenio.

### **Artículo 42. Jubilación.**

42.1.- En el supuesto de que los trabajadores, acogiéndose al real Decreto 1194/85, de 17 de julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la Empresa se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador inscrito en los servicios públicos de empleo.

## **Capítulo VIII Salud laboral.**

### **Artículo 43. Vestuario.**

43.1.- Las empresas facilitarán al trabajador, a su contratación, vestuario de verano y de invierno atendiendo al estado en que dicha prenda se encuentre, la cual deberá ser entregada para poder recibir otra.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos, la empresa tiene obligación de dotar a los trabajadores de los equipos de protección individual de forma que se minimicen los riesgos detectados y evaluados en la evaluación inicial de riesgos y sus actualizaciones.

### **Artículo 44. Seguridad y salud en el trabajo.**

44.1.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

44.2.- El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

44.3.- En la inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

44.4.- El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

Así mismo la empresa tiene obligación de informar al trabajador de los riesgos derivados de su puesto de trabajo.



El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.

44.5.- Serán incorporados a este Convenio los acuerdos que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales, por la Comisión Paritaria prevista en las disposiciones de este Convenio..

## **Capítulo IX Representantes de los trabajadores.**

### **Artículo 45. Representación unitaria.**

45.1.- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 46. Representación sindical.**

46.1.- En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

46.2.- Los Delegados de Personal o de Comité disfrutarán de un crédito horario para sus funciones de representación de 15 horas mensuales.

### **Artículo 47. Garantías sindicales.**

47.1.- La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios para la información en el centro de trabajo, para que éstos expongan todo lo relacionado con cuestiones laborales y sindicales que consideren de interés para la totalidad de la plantilla.

47.2.- Los trabajadores representados por sus delegados de personal, recibirán información de los TC-1 y TC-2, así como fotocopias de los mismos por parte de la empresa.

47.3.- De toda sanción que se imponga por parte de la empresa, se mandará una copia de la comunicación de la misma al comité de empresa o delegados de personal.

47.4.- Los trabajadores podrán realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, y en el centro de trabajo, responsabilizándose los delegados de personal de cualquier incidente que pudiera producirse, evitando cualquier perjuicio a la actividad de la empresa.

### **Artículo 48. Responsabilidad de los sindicatos.**

48.1.- Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias.

### **Artículo 49. Solución extrajudicial de conflictos.**

49.1.- Las partes firmantes del Convenio acuerdan mantener su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito en su II edición, de 31 de enero de 2001, por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO.

### **Cláusulas adicionales.**

#### **Primera: Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretativa del presente Convenio integrada por.

Un Presidente nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.

Dos vocales en representación de los trabajadores y dos de las empresas paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que los vocales representantes de las empresas y los vocales representantes de los trabajadores se sucederán alternativamente en el desempeño del cargo.

La Comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de éste o a petición de dos vocales.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

#### **Funciones de la Comisión.**

1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a.) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b.) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c.) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d.) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.



- e.) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f.) Gestionar la composición de las Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre las dos representaciones, para la aplicación y desarrollo de las disposiciones legales o acuerdos a nivel nacional entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales en materia de Formación Profesional y Salud Laboral.
2. Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales competentes.
3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito en su II edición de 31 de enero de 2001.
4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.
5. Como anexo de este Convenio figura la Composición de la Comisión Paritaria.

#### **Segunda: Liquidación atrasos.**

1. Las diferencias de salarios y demás conceptos económicos que se producen como consecuencia del presente Convenio, tendrán efectos retroactivos desde 01 de enero de 2008 y se liquidarán como máximo el último día hábil del mes siguiente a la firma de este Convenio.
2. Se abonará la diferencia de las cuantías correspondientes a los domingos y festivos ya trabajados desde 1 de enero de 2008, entre lo percibido y el incremento del IPC real pactado como retribución en el presente Convenio.
3. Los trabajadores que hubiesen cesado en las empresas durante el período comprendido entre el 1 de enero del 2008 y el día de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia tendrán derecho a percibir las diferencias económicas que resulten por la aplicación de los acuerdos adoptados.
4. Estas diferencias serán abonadas en el mismo plazo que al resto de los trabajadores en activo.

#### **Tercera: Convenio General Estatal.**

En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio General del sector o normativas legales.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio todos los integrantes de la





Andalucía

**U.T.E. Chipiona FCC y Althenia, S.L.**

BOP , 23 de abril del 2009

Página 18 de 18

Comisión Negociadora, en Chipiona, a 4 de MARZO de 2009.

Anexo I. Composición de la Comisión Paritaria del Convenio

Que queda constituida por:

Presidente: D. Antonio Rodríguez Bustamante. Titulares:

Representante de los trabajadores: D<sup>a</sup> José Molina Establiet, D. Mario Cascobelo Alcaide, M<sup>a</sup> Regla Román Mohedano

UTE CHIPIONA FCC-ALTHENIA: D. Federico Navarro Compán, D. José Soto Jiménez, D. Jesús Martín Rodríguez.

