



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA URBASER S. A. Y SUS TRABAJADORES/AS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE "JEREZ DE LA FRONTERA Año 2.010.**

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

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

1.1. El presente Convenio Colectivo rige, regula y actualiza las relaciones laborales de la Empresa "URBASER S.A. y sus trabajadores/as, afectando territorialmente al término municipal de Jerez de la Frontera.

1.2. Las actividades que comprende el presente Convenio, son las propias de la Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (R.S.U.), viniendo estas reguladas en el Pliego de Condiciones convocado al efecto por el Excelentísimo Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y Aguas de Jerez "AJEMSA". Abarcando además a mantenimiento, talleres y administración y limpieza de las dependencias del ámbito de aplicación del presente Convenio.

1.3. El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial anexa al mismo. Así mismo se aplicará a todos/as los/as trabajadores/as que puedan incorporarse a la empresa en su ámbito de aplicación.

1.4. La Empresa no subcontratara la prestación de cualquiera de los servicios, incluyendo mantenimiento, talleres, administración y limpieza de las dependencias del ámbito de aplicación del presente Convenio, a excepción de las funciones de vigilancia y guardería que si pueden ser subcontratadas.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal y prórroga.**

2.1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

2.2. Su duración será de un año, del día uno de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre de 2.010.

2.3. El presente Convenio será prorrogable de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicada a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

2.4. En el supuesto de que no mediara denuncia expresa por las partes, los conceptos socioeconómicos y salariales del presente Convenio se incrementarán



en el IPC real del año de la prórroga, adelantándose a cuenta el IPC previsto.

2.5. Finalizada la vigencia del presente Convenio, se considerará automáticamente prorrogada su duración y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

### **Artículo 3. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.**

3.1. Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por pacto o contrato individual como garantía para todo el personal que las disfrute a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 4. Comisión paritaria.**

4.1. La Comisión Paritaria como comisión mixta, estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes de los/as trabajadores/as.

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

4.3. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud, la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa ó jurisdiccional

4.4. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa ó jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes

4.5. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

4.5.1. Interpretación de los preceptos del presente Convenio.

4.5.2. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

## Capítulo II. Condiciones generales de ingreso.

### Artículo 5. Ingreso al trabajo.

5.1. La admisión del personal de nueva contratación, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el presente Convenio Colectivo, en ningún caso antes de que el/la trabajador/a haya cumplido dieciocho años, salvo para los contratos para la formación que pueden ser desde los dieciséis.

5.2. El derecho de información sobre contratación, se regirá por lo establecido en las Disposiciones Legales y por lo regulado en el presente Convenio Colectivo sobre los derechos de los/as trabajadores/as en esta materia.

### Artículo 6. Pruebas de aptitud.

6.1. Con relación a la nueva contratación de los/as trabajadores/as y en función del puesto de trabajo a desarrollar, la Empresa, y en los puestos así previstos en la regulación del presente Convenio, junto con la Comisión Mixta Paritaria de Promoción Ascensos y Formación Profesional, podrá realizar las pruebas de selección que considere oportunas para comprobar el grado de aptitud de los/as aspirantes. El período de pruebas en las nuevas contrataciones, irá acorde con la siguiente escala:

6.1.1. Para el personal operario, 15 días.

6.1.2. Para el personal técnico y mandos, 60 días.

6.2. La Empresa está obligada a realizar previamente a su contratación, los reconocimientos médicos preceptivos con motivo de la admisión de los/as trabajadores/as.

Dichos reconocimientos deberán adaptarse al puesto de trabajo que se vaya a desarrollar.

## Capítulo III. Contratación.

### Artículo 7. Contratación.

7.1. En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado en el servicio de Limpieza Pública viaria y recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Jerez de la Frontera y que estén censados en las oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo de Jerez de la Frontera.



7.2. El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial.

7.3. La notificación a los representantes legales se efectuará como disponen las Disposiciones Legales, y previamente, cuando específicamente lo establezca la regulación del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 8. El personal atendiendo a su permanencia.**

8.1. El personal atendiendo a su permanencia en la Empresa se clasificará de la forma siguiente:

8.1.1. Personal fijo/a. Es personal fijo/a, todo/a aquel/ella que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal de la Empresa de conformidad con la legislación vigente.

8.1.2. Eventual por circunstancias de la producción. Es personal eventual, todo/a aquel/ella que tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales especiales de la producción, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la Empresa.

8.1.3. Interinidad y relevo. De conformidad con la legislación vigente, el contrato de interinidad o relevo es aquel cuyo objeto es la sustitución de los/as trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo. En dichos contratos, se hará constar el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución, de tal forma que una vez finalizada dicha causa y producida, o no, la incorporación del/la sustituido/a, finalizará el contrato de interinidad.

8.1.4. A Tiempo parcial. De conformidad con la legislación vigente, el contrato a tiempo parcial es aquél que se realiza como consecuencia de sus características especiales de relación laboral.

8.1.5. Obra o servicio determinado. Es aquél cuyo objeto es la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la Empresa no relacionada directamente con el área productiva de la misma y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La Empresa informará con antelación suficiente a la representación legal de los/as trabajadores/as, de las causas y objeto de estos contratos cuando los mismos afecten al área productiva de la Empresa.

En dicho contrato, se identificará suficientemente la obra o servicio objeto de la contratación.

Por considerarse permanente a estos efectos, no se podrá realizar esta modalidad



de contrato, con el objeto de la concesión en Pliego contractual de esta Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y Ajemsa.

A su extinción se tendrá derecho a la indemnización fijada por el RD. Ley 5/2001, de 2 de Marzo.

8.1.6. Contratos para la formación. Su regulación será de acuerdo con las disposiciones legales del E. T. y demás que la ley establezca.

Estos contratos formativos sólo se harían en las actividades de taller y/o administración.

Se establece una indemnización económica por finalización de estos contratos por cuantía de ocho días de salario por cada año de servicio.

### **Artículo 9. Plantilla de trabajadores/as.**

9.1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se pacta la creación del número de trabajadores/as fijos/as con categoría profesional de peón a jornada completa de 35 horas semanales de Lunes a Viernes necesarios, en función de todos los puestos de trabajo que se necesite.

9.1.1. Las vacantes producidas como consecuencia de bajas por invalidez permanente, jubilación y fallecimiento, a modo definitivo, durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la D. A. 1ª.

9.1.2. Si no se produjera la prórroga del Convenio para el año 2.011, se cubrirán las vacantes producidas en el año 2.010 con dicho sistema.

9.2. Para la incorporación de fijos/as expresados en los puntos anteriores, se estará a lo que establece la Disposición Adicional Primera, por el riguroso orden de lista pactada.

### **Artículo 10. Jubilación.**

10.1. Durante la vigencia del presente Convenio y de conformidad con la legislación vigente, la edad tope de jubilación será a los sesenta y cinco años, salvo que por falta de cotización, algún/a trabajador/a solicite ampliar su relación laboral hasta completarla.

10.2. Dicha jubilación se podrá solicitar acogiéndose a las Disposiciones Legales de anticipación y relevo.

10.3. Para la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente (Ley 40/2007). Los trabajadores podrán acogerse a dicha jubilación a petición propia al cumplimiento de los requisitos, generalmente a los 61 ó especialmente a los 60 años de edad, tener una antigüedad mínima de seis años



en la Empresa y treinta cotizados a la Seguridad Social, con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener en los siguientes términos:

10.3.1. La empresa concertara con el/la trabajador/a, una relación laboral parcial, reduciendo su jornada a la elección de este y, según lo preceptuado por la legislación al efecto, generalmente en un 75% o especialmente un 85%, esto último si el/la trabajador/a relevista es contratado a modo indefinido además de los requisitos de antigüedad en cotización o mutualista del/la jubilado/a. La empresa simultáneamente celebrará un contrato de relevo, este/a trabajador/a relevista será a propuesta del/la jubilado/a de hasta 3ª grado de consanguinidad o afinidad, para el caso de que no hubiese consanguinidad, o afinidad hasta 3º grado o se ha acogido a la opción que obliga a un relevista de relación laboral indefinida, se cubrirá está vacante con el/la trabajador/a con mayor puntuación a partir de la lista de cómputo a fijo a tiempo completo pactada según D.A. Primera.

10.3.2. El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

10.3.3. En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberán constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el/la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un sólo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde y procurando respetar el turno que venía desarrollando.

10.4. La duración del contrato, será de un año para el/la trabajador/a con jubilación definitiva y para el que se jubile a tiempo parcial, el tiempo que reste para esta.

10.4.1. En ningún caso, el/la trabajador/a solicitante de una jubilación tendrá la potestad ni el derecho, de designar que el/la sustituyente lo haga con una categoría determinada, siendo la Empresa y el Comité de Empresa quienes, previamente a su contratación, decidirán en que categoría o en que grupo profesional se contrataría, para adecuarse a lo legalmente establecido y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

10.5. El Comité de Empresa velará del cumplimiento de estas normas.

## **Artículo 11. Invalidez y fallecimiento.**



11.1. En los casos de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o fallecimiento de algún/a trabajador/a, la Empresa estará obligada a ocupar la plaza vacante por un año, teniéndose en cuenta las circunstancias que se detallan a continuación.

11.1.1. Tendrá preferencia para la ocupación del puesto vacante, la persona que designe el/la trabajador/a afectado/a por la invalidez, siempre y cuando este/a, reúna las condiciones legales exigidas para su contratación. En el caso de fallecimiento, será el cónyuge, compañero/a de hecho ó heredero/a, quien designe el nombre del familiar que ocupe dicha plaza. Estas designaciones serán de hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad y, caso de que no hubiese esta condición se cubrirá esta vacante con el/la trabajador/a con mayor puntuación a partir de la lista de cómputo a fijo a tiempo completo pactada según D.A. Primera.

11.2. Los contratos a los que se refieren los Art. 10.4 y 11.1 serán temporales, dado que para el acceso a la contratación indefinida se estará a lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

11.3. El Comité de Empresa velará del cumplimiento de estas normas.

#### **Capítulo IV. Clasificación del personal.**

##### **Artículo 12. Clasificación**

12.1. La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades o el volumen de la Empresa lo requieren.

12.2. Los trabajos de superior categoría se registrarán por lo establecido en el presente Convenio.

12.3. Los cometidos profesionales de cada categoría u oficio, indican las funciones a realizar, teniendo los/as trabajadores/as la obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores, dentro del general cometido, propio de su categoría profesional.

##### **Artículo 13. Clasificación y definición del personal.**

13.1. El personal estará encuadrado/a, atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguna de las siguientes competencias profesionales.

13.1.1. Personal técnico.

13.1.2. Personal de mandos intermedios.

13.1.3. Personal administrativo.

13.1.4. Personal operario.

## **Artículo 14. Clasificación y definición de las categorías.**

### **Profesionales.**

14.1. El personal comprendido en el presente convenio se regirá por lo que se estipula a continuación:

14.2. **Técnicos.** El personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

14.2.1. Titulado/a superior. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado/a en cada momento.

14.2.2. Titulado/a de grado medio. En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado/a en cada momento.

14.2.3. Técnico/a ayudante. En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán en un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

14.2.4. Auxiliar técnico/a. Empleado/a mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

14.3. **Mandos intermedios.** El personal de mandos intermedios estará compuesto por las siguientes categorías:

14.3.1. Encargado/a general. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno/a o más Encargados/as.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la prevención de riesgos laborales.

14.3.2. Sub encargado/a. A las órdenes del/a Encargado/a general, cumple las órdenes que de él/la recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados/as y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al/la Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.





14.3.3. Inspector/a. A las órdenes de un/a Encargado/a general o Sub encargado/a, tiene a su cargo el personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

14.3.4. Maestro/a J. de Taller. Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

14.4. **Administrativos/as.** El personal administrativo estará compuesto por las siguientes categorías profesionales.

14.4.1. Jefe/a Administrativo/a de primera. Empleado/a que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado/a. Dependen de él distintas secciones administrativas.

14.4.2. Jefe/a Administrativo/a de segunda. Empleado/a que, provisto o no de poder limitado, está encargado/a de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

14.4.3. Oficial 1ª Administrativo/a. Empleado/a que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo/a hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

14.4.4. Oficial 2ª Administrativo/a. Empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un Jefe/a o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

14.5. **Operarios/as.** El personal operario está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

14.5.1. Oficial 1ª Conductor/a. En posesión del permiso de conducir correspondiente a su función, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de trabajos de conducción, el manejo de los vehículos remolcados o sin remolcar, propias del servicio.

Cuidará especialmente del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que conduce y su equipamiento y, que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, dando conocimiento a sus superiores en el supuesto de cualquier anomalía.

14.5.2. Oficial 2ª Mantenimiento. Operario/a que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los/as oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia de todas las actividades de mantenimiento de la Empresa, realiza funciones de conservación y mantenimiento, arreglo, montaje, pequeña reparación y adecentamiento en todos los locales y dependencias de la Empresa (pintura, albañilería, fontanería, electricidad), siendo responsable de su cometido y de la conservación y limpieza de las máquinas, herramientas y equipos que utilice o tenga a su cargo asignados.

14.5.3. Oficial 1ª Taller. Es la categoría equivalente a la de los oficiales de primera en cualquiera de sus especialidades, condicionado a desarrollar su cometido en todas las actividades del taller, estando obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones necesarios para el correcto funcionamiento de los medios mecánicos que le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

14.5.4. Oficial 2ª Taller. Operario/a que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los/as oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

14.5.5. Oficial 3ª Taller. Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teóricos prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los/as oficiales de segunda.

14.5.6. Peón especializado/a de primera. El/la dedicado/a a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. El/la peón especializado/a de primera que posea el permiso de conducir para el manejo de los vehículos de la Empresa, compatibilizará sus funciones cuando por necesidades del servicio la faena encomendada incluya la conducción de vehículos para su puesto de trabajo, y cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de entretenimiento funcionamiento dando conocimiento a sus superiores en el supuesto de observar cualquier anomalía.

14.5.7. Peón especializado/a. El/la dedicado/a a determinadas funciones que sin



constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

14.5.8. Peón. Trabajador/a de más de dieciocho años encargado/a de ejecutar labores para cuya realización, principalmente se requiere esfuerzo físico, o con una práctica operatoria mínima. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajos.

14.5.9. Almacenero/a. Es el/la encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuirlos en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la Empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

14.5.10. Lavacoches. El/la dedicado/a a las funciones de lavado y limpieza de los vehículos de la Empresa.

14.5.11. Vigilante o guarda. Tiene a su cargo la vigilancia diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles o herramientas que en los mismos se guardan.

14.5.12. Limpiador/a Son aquellos/as trabajadores/as que tienen como misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

## **Capítulo V. Organización del trabajo.**

### **Artículo 15. Organización del trabajo.**

15.1. La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio, corresponde a la potestad de Dirección de la Empresa, la cual la llevará a cabo a través del ejercicio regular de dirección y control del trabajo de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la Empresa, que asesorará constantemente a la Dirección, sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud.

15.2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa emitirá informe preceptivo en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

### **Artículo 16. Prestación del trabajo.**

16.1. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo y lo regulado en el presente Convenio Colectivo. Si el/la trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las maquinarias a utilizar, estará obligado/a a dar cuenta inmediatamente a sus superiores. El/la trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, debiéndose ajustar estos a su estado de



conservación y limpieza. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Empresa, sin la expresa autorización de esta. La Empresa pondrá al alcance de los/as trabajadores/as todos los medios necesarios para que éstos/as puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de prevención de riesgos. Por su parte, los/as trabajadores/as utilizarán obligatoriamente los medios de protección que la Empresa les facilite, debiendo estos acogerse en todo momento a lo estipulado en las normas de homologación de Prevención de Riesgos.

16.2. El Comité de Salud Laboral junto con la dirección de la Empresa velará por su cumplimiento.

### **1 Artículo 7. Casos especiales.**

17.1. Si el/la trabajador/a que cumpliendo con sus funciones laborales por ordenes directas de sus superiores se viese implicado en algún incidente ó fuese detenido/a por algún motivo derivado del cumplimiento de esas órdenes expresas, la Empresa asumirá la defensa jurídica de estos/as, abarcando también las derivadas de seguridad vial, poniendo todos los medios necesarios mediante abogados/as, procuradores/as, etc., para dar solución a la/s posible/s responsabilidad/es en las que puedan verse estos/as involucrados/as.

17.2. Todo/a conductor/a que con categoría consolidada o aquél que por nómina demostrase haber estado ocupando el puesto de conductor/a durante los últimos seis meses se le retirase el permiso de conducir, mantendrá su categoría profesional y conservará el salario correspondiente a conductor/a, el tiempo que dure esa sanción, realizando trabajos análogos a su categoría profesional y/o inferior categoría.

17.3. Cuando se produzca una falta de asistencia al trabajo por detención de un/a trabajador/a, por la causa que fuere y que no afecte a los intereses de la Empresa, esta se obliga a la reserva de la plaza y categoría, siempre que la sentencia no fuere condenatoria.

De existir sentencia condenatoria, el supuesto sería examinado detenidamente por la Comisión Paritaria, teniéndose en cuenta las circunstancias concretas inherentes al mismo.

## **Capítulo VI. Promoción y ascensos.**

### **Artículo 18. Comisión mixta paritaria de promoción, ascensos y formación profesional.**

18.1. La Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional, estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes del Comité de Empresa y serán los responsables, de adecuar los



medios necesarios para que los/as trabajadores/as puedan realizar formación adecuada, así como las mejoras de capacitación y preparación a la promoción profesional. Promoverán preferentemente, acciones formativas que redunden en un mejor conocimiento profesional de su puesto maquinaria de trabajo.

18.2. La Empresa propondrá planes anuales de cursos de formación continua en relación con el sector.

### **Artículo 19. Ascensos de categorías.**

19.1. Para la promoción y ascensos de categorías, se obrará según lo dispuesto en el presente Convenio.

19.2. Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases conjuntamente entre la Empresa y la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional, exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. En dichas bases no se podrá discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo ó ideología. Quedan excluidas de convocatoria las plazas de especial confianza de la Empresa como son las de jefe 2ª administrativo, técnico auxiliar, encargado/a ó jefe taller, siendo estas de libre designación.

19.3. En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al/a trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

### **Artículo 20. Censo de conductores/as suplentes.**

20.1. El censo actual de trabajadores/as con categoría diferente a la de conductor/a de primera que disponen del permiso de conducir de la clase C1/C, está compuesto por todos/as aquellos/as trabajadores/as de la plantilla de fijos/as, que solicitaron su inscripción a él. El orden de llamada para el ascenso de categoría será rigurosamente por el lugar que ocupe en el censo. Dicha relación consta en acta de Comité de Empresa y Empresa y se tendrá expuesta constantemente en los diferentes tablones de anuncios de los centros de trabajo.

20.2. Para el personal fijo a tiempo parcial que pretenda promocionar a la categoría de conductor/a a tiempo completo, deberá haber tenido primero acceso a la plantilla de fijos/as a tiempo completo, según la Disposición Adicional Primera y corresponderle según el orden hallado por esta Disposición del censo de conductores/as suplentes en vigor.

### **Artículo 21. Ascensos directos y trabajos de superior categoría.**

21.1. El personal fijo/a comprendido en el presente Convenio, ejercerán las



funciones de categoría superior, promocionarán ó ascenderán de forma directa a estas, de la forma que se expone a continuación:

21.2. Ascenderán de forma directa a la categoría de peones especializados/as, los/ as trabajadores/as que ejerzan sus funciones como peones, al cumplir los dos años de servicio en esta categoría.

21.3. Ascenderán de forma directa a la categoría de peones especializados/as de primera, los/as trabajadores/as que ejerzan sus funciones como peones especializados/as, al cumplir los tres años de servicio en esta categoría ó cinco años de antigüedad reconocida en nómina.

21.4. Todas las necesidades que se produzcan en los puestos de conducción en la categoría de conductor/a de primera, se cubrirán de la siguiente forma:

21.4.1. Las plazas de conductores/as que se necesiten para realizar trabajos eventuales por cualquier causa, las ausencias de conductores/as que se produzcan por alguna circunstancia de las que dan lugar a la reserva del puesto de trabajo como son, vacaciones, permisos, incapacidad laboral transitoria, jubilación, excedencias, etc., serán suplidas según el riguroso orden de inscripción, de los/as trabajadores/as incluidos/as en el censo de conductores/as suplentes, con la excepción de que, presuponga cambio de turno o puesto y así sea solicitado por el/la trabajador/a.

21.4.2. Igualmente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, nueva creación ó nuevos puestos de trabajo y las amortizaciones en la categoría de conductor/a de primera, se harán de forma directa por el riguroso orden de inscripción, de los/as trabajadores/as incluidos/as en el censo de conductores suplentes.

21.4.3. En las vacantes por jubilación parcial o completa de un/a conductor/a, la preferencia es la que regula 10.3.1, no pudiendo ser para categoría según se regula en el 10.4.1.

21.5. Las necesidades que se produzcan tanto para la amortización de nuevos puestos de trabajos en la categoría de inspector/a como para las suplencias, se cubrirán de la siguiente forma:

21.5.1. Como norma general, la amortización de puestos de trabajo de nueva creación para esta categoría, conllevaría obligatoriamente, las correspondientes pruebas de capacitación según lo estipulado en el Art. 19. Ascensos de Categorías.

21.5.2. Del personal examinado, el que puntualice más alto, ocupará la nueva plaza a cubrir, obteniendo de este modo la correspondiente categoría de inspector/a. Y para el caso de las suplencias, estas se harían a partir del/la



segundo/a de la lista de puntuación.

21.5.3. En el supuesto de que pasado como mínimo un año desde la última promoción alguna plaza quedase vacante, quedaría ocupada de forma directa por el/la trabajador/a sustituyente, obteniendo de este modo la categoría de inspector/a. De darse este caso y se necesitara nuevamente otro/a sustituto/a, se promocionaría entre todos/as los/as trabajadores/as específicamente para las suplencias.

21.6. Las necesidades que se den por amortización y nuevos puestos de trabajos en la categoría de sub encargados/as, serán suplidas preferentemente, por promoción interna de entre los/as trabajadores/as con categoría de inspector/a, si solicitan su interés por la ocupación de la plaza. En caso de que los/as inspectores/as titulares no mostrasen interés, se convocará obligatoriamente las correspondientes pruebas de capacitación para todos/as los/as trabajadores/as según lo estipulado en el Art. 19. Ascensos de Categorías.

21.7. Cuando sea necesario incorporar definitivamente un/a trabajador/a de categoría inferior a otra categoría superior, previamente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

21.8. En todos los casos que un/a trabajador/a realice trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia económica correspondiente, que se establece en un plus por día efectivamente trabajado en la cantidad que comprende además, las partes proporcionales de los devengos superior al mensual. Conforme a la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa para este concepto.

21.9. Las jornadas que se realicen en categoría superior, sólo computarán a los efectos recogidos en el Art. 21.8. Por cuanto el sistema de ascenso y promoción se estará a lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo VII. Condiciones económicas.**

### **Artículo 22. Conceptos retributivos y abono de las retribuciones.**

22.1. La retribución de los/as trabajadores/as estará compuesta por los siguientes conceptos:

22.1.1. Salario Base.

22.1.2. Complemento de antigüedad.

22.1.3. Plus Convenio.

22.1.4. Plus tóxico, penoso y peligroso.

22.1.5. Plus de nocturnidad.



22.1.6. Plus de productividad.

22.1.7. Plus de Mercadillo.

22.1.8. Prima de Asistencia.

22.1.9. Pagas Extraordinarias.

22.1.10. Trabajos en días puntuales para el personal a tiempo parcial.

22.1.11. Plus de Transporte, con carácter extrasalarial.

22.2. El abono de las retribuciones se efectuará mensualmente por transferencia bancaria a la cuenta que para tal efecto designe el/la trabajador/a.

22.3. La Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las transferencias bancarias estén efectivas el último día de cada mes o antes, si este coincide con sábado o festivo.

22.4. Los/as trabajadores/as percibirán anticipos quincenales a cuenta de sus salarios en la cantidad de 300 Euros.

22.5. La retribución de los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial ira en proporción a la jornada pactada.

22.6. Las nóminas de los/as trabajadores/as se entregarán en sobres cerrados, de tal forma que se garantice la privacidad de su contenido.

### **Artículo 23. Salario base.**

23.1. El Salario Base es el que se determina para cada categoría en la Tabla Salarial anexa, percibiéndose por día natural.

### **Artículo 24. Complemento de antigüedad.**

24.1. El Complemento por Antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculado sobre el Salario Base del presente Convenio y se comenzará a devengar desde primero de enero del año que se cumplan.

24.2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá superar el sesenta por ciento, abonándose según la tabla que se expone a continuación:

A los 2 años, el 5%

A los 4 años, el 10%





A los 6 años, el 15%

A los 11 años, el 22%

A los 16 años, el 29%

A los 21 años, el 36%

A los 26 años, el 43%

A los 31 años, el 50%

A los 36 años, el 57%

A los 41 años, el 60%

### **Artículo 25. Plus convenio.**

25.1. El Plus Convenio es un complemento por calidad de trabajo, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos propios de cada puesto de trabajo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la Tabla Salarial por día natural.

### **Artículo 26 plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**

26.1 El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo, consistente en un veinte por ciento del Salario Base, en concepto de Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

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

27.1. El plus de nocturnidad se abonará, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas, consistiendo en un treinta por ciento del Salario Base establecido para cada categoría.

27.2. Este complemento tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable

### **Artículo 28. Plus de productividad.**

28.1. El personal comprendido en el presente Convenio, se les abonará la cantidad que por día efectivo de trabajo se establece en la Tabla Salarial anexa.

28.2. Este plus tiene carácter funcional por ser de puesto de trabajo.

28.3. Se abonará igualmente este plus en las pagas extras.

### **Artículo 29. Trabajo en festividad patronal.**





29.1. Los/as trabajadores/as que realicen específicamente la jornada de trabajo prevista en el Art. 38.2 percibirán un plus de 120,96 € por dicha jornada completa efectiva de trabajo.

### **Artículo 30. Plus de mercadillo.**

30.1. El personal que realiza el servicio de mercadillo, percibirá por las características particulares de este servicio y por la distorsión horaria a que son sometidos/as, la cantidad que por servicio realizado se establece en la Tabla Salarial anexa.

### **Artículo 31. Prima de asistencia y puntualidad.**

31.1. La prima de asistencia se abonará por día efectivamente trabajado, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa.

### **Artículo 32. Pagas extraordinarias.**

32.1. Serán de cuatro pagas de treinta días cada una, calculándose su importe por

la suma de todos los conceptos retributivos de la Tabla Salarial incluida la Prima de

Asistencia, y a la que habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada paga.

En la nómina de pago se hará constar los días correspondientes a cada paga.

32.2. Paga de Beneficios.

32.3. Paga de Verano.

32.4. Paga del Patrón.

32.5. Paga de Navidad.

32.6. El devengo y abono de las pagas se realizará mensualmente de forma prorrateada.

### **Artículo 33. Complemento extra salarial de transporte.**

33.1. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá la cantidad que por día efectivo de trabajo se establece en la Tabla Salarial Anexa en concepto de Plus de Transporte.

### **Artículo 34. Horas extraordinarias.**



34.1. Las horas extras quedan restringidas y su realización sólo se hará en los casos muy graves y estrictamente necesarios. En el supuesto de que por esta causa hubiese que realizarlas, su abono se efectuara mediante descanso compensatorio a razón de dos horas de descanso por cada hora extra trabajada.

### **Artículo 35. Trabajos en días puntuales.**

35.1. Los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, percibirán la cantidad de 35,28 € por cada día efectivo de trabajo en los días puntuales que relacionamos a continuación (si estos son coincidentes con su día laboral).

35.1.1. Semana Santa de Jerez (arco semanal); Feria de Jerez (arco semanal); día de Navidad y anterior; día de Año Nuevo y anterior; día de Reyes y anterior y los dos festivos locales.

### **Artículo 36. Incremento salarial.**

36.1. El incremento salarial para el año 2.010 será del 0,80% sobre todos los conceptos retributivos de la Tabla Salarial.

## **Capítulo VIII. Régimen de trabajo, jornadas, descansos, vacaciones y licencias.**

### **Artículo 37. Jornada de trabajo.**

37.1. La jornada de trabajo semanal para todo el personal, será de 35 horas, y la diaria de 7 horas, excepto para los/as contratados a tiempo parcial que será de 7 horas diarias y no superara las 35 horas semanales.

37.2. Durante la jornada existirá un intervalo para el bocadillo de veinticinco minutos considerándose de trabajo efectivo.

37.3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, 12 horas.

37.4. Excepcionalmente, los/as trabajadores/as del horario nocturno tendrán un adelanto en el horario de comienzo de su jornada de trabajo en los días 24 y 31 de Diciembre, por motivo de las fiestas de Navidad y del Año Nuevo. Dicho adelanto será del tiempo suficiente para que su jornada termine antes de las veintidós horas, respetándose la jornada laboral.

37.5. Los/as trabajadores/as adscritos/as al cuartelillo del centro, en el turno de tarde su horario será de 13 a 20 horas.

### **Artículo 38. Régimen de descansos.**

38.1. Dada las características del servicio el cual se tiene que realizar todos los



días de la semana, el régimen de descansos se realizará de la siguiente forma:

38.1.1. Todos/as los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo completo sin distinción de categorías para realizar el servicio semanal de lunes a viernes, descansarán los sábados, domingos y días festivos.

38.1.2. El personal eventual contratado/a a tiempo completo para períodos punta específicos como Semana Santa, Feria o cualquier otro evento especial, tendrán descansos en la proporción de las dos séptimas partes del número de días por el que sea contratado/a.

38.2. La festividad patronal San Martín de Porres, será día de descanso para toda la plantilla excepto para el personal contratado/a a tiempo parcial para sábados, domingos y festivos. Aunque al ser este un servicio público de inexcusable ejecución se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

38.2.1. Si dicho día coincide con sábados, domingos ó festivos, se franqueará por otro día de la semana, excluyendo a los lunes y los viernes.

38.2.2. Los/as trabajadores/as que realicen la jornada de trabajo prevista en el Art.

29.1. Trabajo en Festividad Patronal, percibirán un plus de 120,96 € por dicha jornada completa efectiva de trabajo.

### **Artículo 39. Rotatividad.**

39.1. La Empresa y el Comité de Empresa establecerán la preferencia de los/as trabajadores/as fijos/as de la plantilla, que ejercen sus funciones de lunes a viernes a adscribirse a los diferentes turnos consolidados de trabajo, (siempre y cuando en estos existan trabajadores/as eventuales), previa petición voluntaria y por un compromiso nunca inferior a un año. Una vez firmado el Convenio Colectivo, el Comité de Empresa confeccionará una lista del personal que quiera inscribirse en cada turno. La Empresa y Comité de Empresa velarán por su cumplimiento.

39.2. La rotación del turno de noche al de día, se efectuará cada dos semanas, a petición del/la titular adscrito/a al turno de noche, respetando el orden de inscripción y permaneciendo esta situación, como mínimo, un año.

39.3. Si en el plazo de 30 días desde la petición de cambio esta no se cumpliera o si una vez producido el cambio y transcurrido al menos dos meses en el nuevo puesto de trabajo se generase la no adaptación a este, la Empresa junto con el Comité de Empresa, estudiarán y evaluarán la situación antes de promover el cambio a su anterior puesto de trabajo para cumplir con las disposiciones legales a los efectos de modificación de las condiciones de trabajo.

## Artículo 40. Vacaciones.

40.1. La duración de las vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal, abonándose por todos los conceptos de la Tabla salarial, incluida la Prima de Asistencia y el Plus de Transporte.

40.2. El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Julio al 31 de Agosto ambos inclusive.

40.3. El/la trabajador/a podrá optar por el disfrute de la totalidad de sus vacaciones tanto en período vacacional, fuera del periodo o por el fraccionamiento de estas en dos periodos de quince días, solicitándolo por escrito cuando opte por fraccionar o no y quede afectado el periodo vacacional antes de 1 de Marzo. La fecha de comienzo de las vacaciones podría ser hasta el 31 de Diciembre.

40.4. La situación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral ó intervención quirúrgica con baja laboral, interrumpe el disfrute de vacaciones dentro del año natural, si la alta médica fuese hasta el 31 de Diciembre, mantendrá el derecho del disfrute de la totalidad de las vacaciones pendientes.

40.5. El inicio de las vacaciones no coincidirá con Sábados, Domingos o Festivos.

Así mismo, si antes de iniciar sus vacaciones el/la trabajador/a se encuentra de baja por I.T., podrá adaptar sus vacaciones a otro periodo y si el alta médica fuese hasta el 31 de Diciembre, mantendrá el derecho del disfrute de la totalidad de sus vacaciones.

40.6. El cuadrante de vacaciones se confeccionará en el mes de Abril. La determinación del periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador/a se realizará de manera rotativa, teniéndose en cuenta que solo podrá disfrutarlo el 50% de la plantilla fija en cada periodo. Previamente a su colocación en el Tablón de Anuncios se remitirá una copia del mismo al Comité de Empresa.

40.7. Para el disfrute de las fracciones de vacaciones cuando de su cálculo resulte un decimal superior a 50, este se redondea al entero siguiente.

Días de vacaciones = días trabajados x 30 días de vacaciones por convenio Colectivo.

Entre 365 días del año.

## Artículo 41. Asuntos propios.

41.1. Los/as trabajadores/as disfrutarán de seis días al año por asuntos propios, abonándose por todos los conceptos de la Tabla salarial, incluida la Prima de



Asistencia y el Plus de Transporte. Pudiéndose tomar de la siguiente forma:

41.1.1. El/la trabajador/a comunicará obligatoriamente por escrito, su petición de disfrute de día/s, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

41.1.2. Las peticiones de días por asuntos propios en fechas puntuales como puentes ó vísperas de festivos, se someterá a sorteo entre todos/as los/as solicitantes. Este sorteo se efectuará en presencia del Comité de Empresa, y con una fecha límite de 30 de Enero.

41.1.3. Que en el mismo día no soliciten por escrito los permisos más de 3 operarios/as por cuartelillo y 14 operarios/as en nave central repartidos como sigue: 5 de mañana, 2 de tarde y 7 de noche.

41.1.4. El/la trabajador/a que no pudiese acudir a su puesto trabajo por encontrarse indispuerto/a por enfermedad o por otra circunstancia de gravedad justificada, y deseara utilizar este método de permiso para no solicitar baja médica, deberá comunicar inmediatamente al/la encargado/a del servicio, su falta de asistencia al trabajo, pudiéndose tener en cuenta el cupo del artículo anterior.

#### **Artículo 42. Licencias.**

42.1. Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias en la forma y condiciones que a continuación se expresan:

42.1.1. Los/as trabajadores/as de la Empresa que acrediten su unión en matrimonio, civil, religioso o como pareja de hecho, tendrán dieciocho días naturales de licencia.

42.1.2. Matrimonio de hijo/a y hermano/a y primera comunión de hijo/a, un día natural.

42.1.3. Bautizo de hijo/a un día natural.

42.1.4. Alumbramiento de la esposa ó compañera de hecho, cuatro días laborables, ampliables a siete días naturales en el caso de que la madre o el/la hijo/a sigan hospitalizados.

42.1.5. Muerte del cónyuge ó compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a y hermano/a cuatro días laborables.

42.1.6. Muerte de padre/madre político/a, hijo/a político/a y hermano/a político/a, tres días laborables. De precisar desplazamiento será de cuatro días laborales.

42.1.7. Muerte de abuelo/a y nieto/a, dos días laborables. En el caso de tío/a y sobrino/a, un día laborable.



42.1.8. Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dure veinticuatro horas o más, del cónyuge ó compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a y hermano/a, tres días naturales, ampliables a siete días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Si durase menos de veinticuatro horas, pero precisa reposo domiciliario la licencia será de dos días naturales.

42.1.9. Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dure veinticuatro horas o más, o venga reflejado en un parte facultativo o informe médico, de padre/madre político/a, hermano/a político/a e hijo/a político/a, dos días naturales, ampliables a seis días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Si durase menos de veinticuatro horas, pero precisa reposo domiciliario la licencia será de dos días naturales.

42.1.10. Enfermedad grave de abuelo/a, nieto/a, tío/a y sobrino/a, dos días naturales ampliables a cinco días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad.

42.1.11. Intervención quirúrgica del cónyuge ó compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a, hermano/a, padre/madre político/a, hermano/a político/a, hijo/a político/a, abuelo/a y nieto/a, que no tenga la consideración de grave, dos días naturales, ampliables a seis días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Tío/a y sobrino/a en el supuesto de que la intervención sea de entidad como para requerir un ingreso de 48 horas.

42.1.12. En los casos de intervención quirúrgica, fuera de la provincia, del cónyuge ó compañero/a de hecho, padre/madre e hijo/a, se ampliarán los días de licencia a seis días naturales.

42.1.13. En el caso de ingreso en hospital de un familiar del/la trabajador/a de los incluido/as en su cartilla de la Seguridad Social y siempre que el ingreso dure un mínimo de tres horas, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por un día natural.

42.1.14. Traslado de domicilio habitual, un día natural.

42.1.15. El/a trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

42.1.16. Todo/a conductor/a que deba someterse al examen psicotécnico reglamentario, para la renovación del permiso de conducir, disfrutará para ello de un día de permiso, debiendo avisarlo con cinco días de antelación a la Empresa. Esta norma afectará también al personal inscrito en el censo de peones conductores/as y a los/as trabajadores/as eventuales que estén prestando servicio



en la Empresa si casualmente coincide la renovación del permiso de conducir durante su contrato.

42.1.17. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

42.1.18. Los/as trabajadora/es por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

42.1.19. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún discapacitado físico, psíquico o sensorial sin limitación de edad alguna y/o algún menor de doce años, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de la jornada, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Los/as trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos, dentro del año natural.

42.2. El disfrute de las licencias se realizará de la siguiente forma:

42.2.1. El personal con jornada a tiempo completo tomará las licencias justo en el momento del hecho que las justifique, perdiéndose en caso de posponerlas por





intereses particulares. Excepcionalmente, en el caso de coincidir más de un familiar en el mismo turno y alguna de estas licencias les afectase, podría escalonarlas si los/as afectados/as, voluntariamente lo solicitasen a la Empresa.

42.2.2. El personal con contrato a tiempo parcial, su contabilización comenzará desde el día siguiente del hecho que la justifique, independientemente que coincida con sus días laborables.

42.3. No se aplicarán estas licencias a la vez que otra, siendo incompatibles.

42.4. Todos los permisos serán remunerados por todos los conceptos de la tabla salarial.

### **Artículo 43. Permiso sin sueldo.**

43.1. La Empresa, con audiencia del Comité de Empresa, podrá conceder a los/as trabajadores/as que por causas justificadas los soliciten, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año permaneciendo en alta en la Seguridad social, no pudiendo ser disfrutado por más de cuatro trabajadores/as al unísono. La solicitud se realizará con al menos diez días de antelación, salvo en casos de urgente necesidad.

## **Capítulo IX. Excedencias.**

### **Artículo 44. Excedencias.**

44.1. Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas.

44.2. Las voluntarias: La excedencia voluntaria es la que se concede por motivo particular del/la trabajador/a y a instancia de éste, siempre y cuando el/la trabajador/a sea fijo/as en la Empresa y tenga una antigüedad en la misma de, al menos, un año. Son condiciones indispensables para su concesión:

44.2.1. Solicitud escrita, con exposición de los motivos y del tiempo de duración de la misma.

44.2.2. Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia no ejercerá actividad análoga a la que venía desarrollando, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida de sus derechos.

44.2.3. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.

44.2.4. El tiempo de excedencia no tendrá una duración inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.



44.2.5. El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

44.2.6. La incorporación al trabajo según su categoría se efectuara previa solicitud por escrito, con un mes de antelación, y habiendo cumplido al menos un periodo de seis meses.

44.2.7. A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto, cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

44.2.8. A un periodo de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la Empresa.

44.2.9. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

44.3. Las preceptivas: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al/la trabajador/as en quien concurren las siguientes circunstancias:

44.3.1. Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por decreto o elección. Ejercicio de cargo electivo en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u Organismo de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo. En los supuestos de suspensión por excedencia forzosa el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del término de la misma.

44.3.2. Maternidad: la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e



ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de su totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión.

44.3.3. Adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados/as, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. La suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a elección del/a trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de la forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

44.4. Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos, si coincide dentro del año natural.

## **Capítulo X. Subrogación del personal.**

### **Artículo 45. Subrogación del personal.**

45.1. En todo lo relativo a la Subrogación del personal o en caso de cambio de Adjudicatario, se estará a todo lo que se dispone en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

## **Capítulo XI. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 46. Faltas y sanciones.**

46.1. Las faltas, sanciones o amonestaciones, de que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente al Comité de Empresa.

46.2. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:



46.2.1. Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves, según lo establecido en los Art. 56, 57 y 58 de Convenio Estatal.

46.2.2. Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los quince días y las muy graves a los cuarenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, quedando limpio el expediente personal del/a trabajador/a.

46.2.3. Todas las sanciones serán comunicadas simultáneamente por escrito al trabajador/a, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical del sindicato al que el trabajador esté afiliado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se pretende imponer.

46.3. Las sanciones no supondrán cambios de puestos ó turnos de trabajos.

46.4. Los mandos intermedios se dirigirán a los trabajadores/as con órdenes que se ajusten en el marco de la mejor organización y optimización de los servicios, de acuerdo con la legislación vigente y, especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo XII. Mejoras socio-económicas.**

### **Artículo 47. Accidente de trabajo y baja por enfermedad.**

47.1. A los/as trabajadores/as en situación de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará desde el primer día el 100% de todas las percepciones salariales que con anterioridad viniesen percibiendo. En cuanto al conjunto de las citadas percepciones se tendrán en cuenta las del mes anterior a la baja.

47.2. En el supuesto de baja por enfermedad, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las percepciones salariales que con anterioridad viniesen percibiendo (mes anterior de la baja), de acuerdo con la siguiente escala:

47.2.1. Si es la primera vez de la baja se percibirá el 100%.

47.2.2. A partir de la segunda vez, los cinco primeros días de baja, se percibirá el 80% de su salario y a partir del sexto el 100%.

47.2.3. A partir de la tercera vez, los ocho primeros días de baja, se percibirá el 80% de su salario y a partir del noveno el 100%.



47.2.4. El cómputo de número de bajas que se recogen en el apartado anterior se realizará dentro de cada año natural.

47.3. La Empresa abonará hasta el 100% del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización o intervención quirúrgica del/la trabajador/a por causa de enfermedad común, profesional o accidente no laboral y durante todo el tiempo que este en I.T.

47.4. El salario real incluye el plus de transporte.

47.5. En la nómina de pago, se especificarán claramente las unidades de las partes pagadas por la Seguridad Social, Mutua de Accidentes y Empresa.

#### **Artículo 48. Seguro de vida.**

48.1. La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos/as los/as trabajadores/as sujetos al presente Convenio.

48.2. Esta póliza de seguros cubrirá los casos de muerte por cualquier causa, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para su trabajo habitual. El/la trabajador/a, sus herederos/as legales o la persona que él/ella designe, percibirán en concepto de indemnización durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 25.000 euros.

48.2.1. La Empresa facilitara los datos de la Compañía aseguradora y demás documentos necesarios que son solicitados por los servicios jurídicos contemplados en el Art. 48.3.

48.3. Si se produjese cualquiera de los casos mencionados en el apartado anterior y el/la trabajador/a no hubiese percibido de la compañía aseguradora la cantidad correspondiente a la indemnización, la Empresa pondrá a disposición del/la trabajador/a afectado/a sus servicios jurídicos sin coste alguno, si fuese necesario.

48.4. Dicha cláusula entrará en vigor transcurridos cuarenta y cinco días de la firma del Convenio, quedando en vigor mientras tanto, las cantidades previstas en el Convenio anterior.

48.5. La Empresa una vez concertada la póliza de seguros, entregará al Comité de Empresa una fotocopia.

#### **Artículo 49. Fondo de préstamos.**

49.1. Se crea un Fondo de Préstamos de 32.000 € durante la vigencia del presente Convenio, para conceder préstamos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, con un límite de 800 euros por trabajador/a.



49.2. Dichos préstamos se descontarán como máximo en diez meses.

49.3. El Comité de Empresa tendrá a su cargo el control de las solicitudes de préstamos a conceder, así como el establecimiento de las prioridades entre los mismos.

### **Artículo 50. Ayuda para discapacitados/as/complemento de prestación social.**

50.1. Durante la vigencia del presente Convenio, el/la trabajador/a, que tenga además de su cónyuge ó pareja de hecho, el/la padre/madre, hijo/a, hermano/a, según certificado de convivencia o empadronamiento, y posea una discapacidad mínima del 15% emitida por el organismo competente, percibirá la cantidad de 150 euros mensuales por cada uno. Entrará en vigor desde el momento en que la empresa tenga conocimiento oficial del hecho.

50.2. Esta tipificación del grado no afectara a lo/as trabajadores/as que la estuviesen percibiendo.

### **Artículo 51. Ayuda social.**

51.1. Toda prótesis personal que inexcusablemente tenga que utilizar el/la trabajador/a constantemente, como por ejemplo: gafas, aparatos auditivos o similares. En caso de rotura durante la prestación del servicio, el/la trabajador/a lo comunicará al/la encargado/as en el acto, iniciándose los trámites para su reposición. Se tendrá en cuenta que el objeto a reponer será de las mismas características que el original que utiliza y presenta.

51.2. A la firma del presente Convenio, se creará un registro controlado por la Comisión de Salud Laboral, donde se especificarán los/as trabajadores/as que inexcusablemente tengan que usar constantemente algún tipo de prótesis con sus respectivas características, para tener constancia de ello.

### **Artículo 52. Ayuda por jubilación.**

52.1. Durante la vigencia del presente Convenio, cuando se produzca la jubilación completa de un/a trabajador/a, este/a percibirá en concepto de indemnización, la cantidad que le corresponda atendiendo a la siguiente tabla:

52.1.1. a los 65 años 4.600 €

52.1.2. a los 64 años 5.600 €

52.1.3. a los 63 años 6.600 €

52.1.4. a los 62 años 7.600 €



52.1.5. a los 61 años 8.600 €

52.1.6. a los 60 años 9.600 €

52.2. El trabajador/a que con treinta y tres años o más de antigüedad en la empresa y se jubilase durante la vigencia del presente Convenio, percibirá un premio extraordinario de 10.000 euros, independientemente de lo que le corresponda por el artículo anterior.

### **Artículo 53. Gratificación por matrimonio ó uniones de hecho.**

53.1. Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado/a por este, percibirá en caso de unión por matrimonio civil, religioso ó como parejas de hecho, la cantidad de 400 euros en concepto de gratificación.

### **Artículo 54. Gratificación por natalidad.**

54.1. Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado/a por este, percibirá en caso del nacimiento de un/a hijo/a ó adopción, la cantidad de 400 euros en concepto de gratificación.

### **Artículo 55. Renovación del permiso de conducir.**

55.1. La empresa abonará el coste de la renovación del permiso de conducir a los/as trabajadores/as que, para el desarrollo de su actividad en la empresa, precisen habitualmente del permiso de conducir, incluidos los peones del censo de conductores/as y los trabajadores/as eventuales, y de jornada a tiempo parcial.

55.2. Así mismo, se abonará por una sola vez la pérdida extravió del permiso de conducir durante la vigencia de dicho permiso.

### **Artículo 56. Invalidez permanente total ó invalidez permanente absoluta.**

56.1. El/a trabajador/a que por enfermedad o accidente pudiera ser declarado/as en invalidez permanente total ó invalidez permanente absoluta y su contrato de trabajo se extinga por tal situación. La Empresa se compromete a que este/a pueda incorporarse al puesto de trabajo que venía desarrollando, en el supuesto de que en un período de tres años pudiese ser dado de alta como consecuencia de que por revisión y mejoría fuese declarado apto para el trabajo.

### **Artículo 57. Ayuda escolar.**

57.1. Los trabajadores con hijos hasta 18 años en la fecha oficial del comienzo del curso, que realicen estudios especiales (disminuidos físicos y psíquicos) reconocidos, percibirán una ayuda escolar de 800 € en el mes de Octubre, debidamente acreditada.



### **Capítulo XIII. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

#### **Artículo 58. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

58.1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la Salud Laboral y a la Prevención de accidentes, se incluye en este Convenio un capítulo dedicado a estas materias.

58.2. Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre esta materia, y a tal efecto, se creará un Comité de Seguridad y Salud, con objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

58.3. La evaluación de riesgos y los planes de emergencia de todos los centros y de los puestos de trabajo, estarán constantemente actualizadas y expuestas en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajos.

58.4. Los reconocimientos médicos se harán en el transcurso del año de acuerdo con la periodicidad que establezca el protocolo del servicio de salud laboral. Protocolo médico es la guía donde se recogen las pruebas médicas y la periodicidad de los reconocimientos médicos para puestos específicos de trabajo, el término reconocimiento médico no está en consonancia con el de la vigilancia de la salud, por lo que, desaparece la secuencia automática del reconocimiento anual y se instaura la vigilancia permanente de la salud, según establece el preceptivo protocolo. En dicho protocolo se recogerá un mínimo de pruebas y para todas las categorías, consistente en:

58.4.1. E. C. G. (Electro Cardiograma)

58.4.2. ANALITICA COMPLETA.

58.4.3 MANTOUX (Prueba sobre la tuberculosis)

58.4.4 ECOGRAFIA ABDOMINAL (Clarifica posibles problemas o tumores abdominales)

58.4.5 ANALÍTICA ESPECÍFICA PARA PERSONAL MAYOR DE 50 AÑOS.

58.4.6 EXAMEN GINECOLOGICO (Voluntario).

58.4.7 RADIOGRAFIA TORÁXICA.

#### **Artículo 59. Medidas de salud laboral.**

59.1. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de seguridad y salud laboral pertinentes, para crear un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas y seguras y donde los/as trabajadores/as puedan desarrollar su actividad con garantía y con dignidad, siendo posible la participación de estos/as







en la mejora de las condiciones de la Salud.

### **Artículo 60. Medidas de prevención de riesgos laborales.**

60.1. Las medidas de protección afectarán a todos los/as trabajadores/as, en cuanto estarán obligados/as a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo, se encuentren en perfectas condiciones de seguridad, debiendo poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, del Comité de Empresa, todas las anomalías que observen para que, por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

60.2. Referente a las medidas de prevención habrán de tomarse las siguientes medidas:

60.2.1. Al personal se le proveerá siempre que lo necesite, de guantes adecuados para el cometido que vaya a realizar.

60.2.2. Las prendas de trabajo, irán provistas de bandas reflectantes y tejido de alta visibilidad en verano, para invierno se exceptúan camisas, guerreras y jerséis en los cuales no sería necesario por causa de tener que utilizar constantemente el chaleco reflectante como E. P. I.

60.2.3. Todos los vehículos que lleven dispositivos de seguridad para evitar accidentes, no podrán ser manipulados ni quitados de estos.

60.2.4. En los puntos considerados especialmente peligrosos para la recogida de R.S.U., la Empresa se compromete a realizar las gestiones necesarias frente al Ayuntamiento para su homologación con contenedores.

60.2.5. A todo el personal se le ofrecerá por escrito una revisión médica adecuada al puesto de trabajo que desarrolla. La realización de dichos reconocimientos será de forma periódica siguiendo el preceptivo protocolo médico.

60.2.6. Las pruebas y reconocimientos médicos se efectuarán en la misma jornada, que será de licencia.

60.2.7. El reconocimiento médico del personal de nueva contratación se hará previamente a su incorporación.

### **Artículo 61. Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia.**

61.1. Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia: si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible



repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la de las trabajadoras embarazadas o del feto, y así se certifique e informe en los términos previsto en el Art. 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los/as trabajadores/as, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora pudiere ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previsto en el Art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Todas las medidas previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hijo/a y así se certifique en los términos previsto en el Art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o maternidad, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la seguridad social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia serán suplidas conforme a las disposiciones vigentes para estas situaciones.

## **Artículo 62. Igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**



62.1. Promover que los trabajadores/as, con hijos/as o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

62.2. Procurar que las reuniones de trabajo que se convoquen por la Empresa se desarrollen dentro del horario laboral, con horas fijadas de comienzo y finalización.

Igualmente se fomentará la planificación de cursos de formación continua y reciclaje, dentro del horario laboral.

62.3. Se ampliará en 12 meses el permiso de lactancia de hombres y mujeres.

62.4. Proponer la realización del permiso de lactancia, a la posibilidad de entrar 1 hora más tarde o bien salir una hora antes del trabajo, ampliable en caso de parto múltiple.

62.5. Posibilidad de otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (máximo 2 meses), por motivos personales de estudios, separación, divorcio... Con deducción del salario correspondiente.

62.6. Posibilidad de reducción de jornada, temporalmente (máximo 2 meses), para cuidado de menores de 8 años, con enfermedades infecto contagiosa. Con deducción del salario correspondiente.

62.7. Los/as trabajadores/as, con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno, y concreción horaria.

62.8. Los/as trabajadores/as disfrutaran de un aumento del permiso de maternidad y paternidad, en siete días más.

62.9. Establecer la reserva del puesto de trabajo, durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

62.10. Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente, por nuevas contrataciones de personas en situación de desempleo.

62.11. Se realizarán reconocimientos ginecológicos, para las trabajadoras, estableciéndose, que serán siempre voluntarios, y cuyos resultados serán confidenciales.

En los casos de Acoso Sexual, como la de Acoso por razón de Sexo, así como en los Protocolo de actuación ante tales casos, y en lo no recogido en el presente Convenio para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, publicada en el BOE del 23 de Marzo de 2007.



62.13. Garantizar que ante los casos de Acoso Sexual y moral detectados en la Empresa, no se traslade de Centro de Trabajo, a la Víctima de dicho acoso, a no ser que lo solicite voluntariamente.

### **Artículo 63. Comité de seguridad y salud.**

63.1. El Comité de Seguridad y Salud estará formado de una parte, por los Delegados/as de Prevención elegidos de entre los componentes del Comité de Empresa y de la otra por representantes de la Empresa en igual proporción, asumiendo todos/as ellos/as las funciones en esta materia, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal vigente. Promoverán la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

63.2. La Empresa facilitará a los Delegados/as de Prevención una adecuada formación en el campo de la prevención, para que estos/as puedan ejercer de la forma más correcta, sus funciones.

### **Artículo 64. Delegados de prevención.**

64.1. Según lo dispuesto en el capítulo V de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá proporcionar al/la Delegado/a de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado. Así mismo, el/la Delegado/a de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa. Tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 65. Servicios sanitarios.**

65.1. Los servicios sanitarios de la Empresa se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

### **Artículo 66. Prendas de trabajo.**

66.1. La Empresa facilitará a todos/as los/as trabajadores/as, las prendas de trabajo que correspondan y sean adecuadas a las prestaciones del servicio, atendiendo a las condiciones climatológicas. Las temporadas de verano e invierno tendrán una duración de seis meses cada una de ellas, siendo su entrega el 1 de Octubre y 15 de Abril respectivamente y se distribuirán conforme a lo articulado.

66.2. Las prendas de verano de conductores/as y peones consistirán en:



66.2.1. Dos camisas.

66.2.2. Dos pantalones de calidad tergal.

66.2.3. Dos toallas, (una de baño y otra de mano).

66.2.4. Prenda de cabeza.

66.2.5. Calzado.

66.2.6. Chaleco de seguridad verano. (SEGÚN NORMATIVA LEGAL)

66.3. Las prendas de invierno de conductores/as y peones consistirán en:

66.3.1. Dos camisas.

66.3.2. Dos pantalones de pana.

66.3.3. Dos guerreras de pana. (a los conductores cada dos años)

66.3.4. Dos jerséis.

66.3.5. Un chaquetón anorak (corto).

66.3.6. Ropa de agua adecuada para cada categoría.

66.3.7. Calzado.

66.3.8. Botas de agua. (Solo para los peones). Para el personal de baldeo, forradas

66.3.9. Prenda de cabeza.

66.3.10. Guantes adecuados para los/as conductores/as.

66.3.11. Pasamontañas.

66.3.12. Chaleco seguridad de invierno.

66.4. Las prendas de verano e invierno de las limpiadoras consistirán en:

66.4.1. Cuatro guardapolvos.

66.4.2. Dos pares de zapatillas.

66.5. Las prendas de verano e invierno del personal de taller consistirán en:

66.5.1. Cuatro monos, dos de calidad de invierno.



66.5.2. Dos jerséis.

66.5.3. Dos camisas.

66.5.4. Dos toallas de baño y dos de mano.

66.5.5. Un chaquetón anorak (corto).

66.5.6. Dos pares de botas, con componentes de seguridad homologados.

66.6. Las prendas de verano e invierno de los sub., encargados/as e inspectores/as consistirán en:

66.6.1. Cuatro camisas.

66.6.2. Cuatro pantalones, dos de pana y dos de tergal.

66.6.3. Dos jerséis.

66.6.4. Un chaquetón anorak (corto).

66.6.5. Calzado de verano e invierno

66.6.6. Guantes

66.6.7. Ropa de agua adecuada para su cometido

66.7. En lo relativo a la calidad de las prendas, se seguirá consultando al Comité de Seguridad y Salud y se procurará de mutuo acuerdo mejorar la calidad de estas, entregándoles una muestra, tanto en lo referente a calzados, botas, etc. como prendas de trabajo, en la reunión que se mantendrá con anterioridad al pedido de éstas. Estas consultas se mantendrán tanto para las prendas de invierno, como las de verano. Con respecto a la aptitud de su función como EPIS se estará al consenso con el Comité de Seguridad y Salud, y a las disposiciones de homologación.

66.8. Al personal eventual se les entregará exclusivamente la equipación correspondiente a la fecha que sea contratado, necesaria para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

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

##### **Artículo 67. Comité de empresa.**

67.1. El Comité de Empresa es el órgano colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.



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

67.3. La composición del Comité de Empresa, estará compuesta en cada momento, en el número de miembros que estipule la ley en función del número de trabajadores/as.

#### **Artículo 68. Secciones sindicales.**

68.1. Los sindicatos que dispongan de representación en el Comité de Empresa, podrán constituir secciones sindicales en la Empresa.

68.2. Tales secciones sindicales estarán representadas ante la Empresa por un delegado/a sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

#### **Artículo 69. Crédito horario.**

69.1. Los miembros del Comité de Empresa y el/a Delegado/a Sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente, disponiendo de un máximo de 38 horas mensuales retribuidas.

69.2. El cómputo de horas retribuidas se hará con carácter global entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato en cómputo mensual, pudiendo compensarse los excesos de unos con los defectos del otro. Los posibles excesos del cómputo mensual podrán ser compensados con los no utilizados en cómputo trimestral y los posibles defectos que no se haya utilizado en cómputo trimestral se podrán utilizar en cómputo semestral. Si la figura del/a Delegado/a Sindical coincide con la de miembro del Comité de Empresa, podrán acumularse sus respectivos créditos horarios.

#### **Artículo 70. Competencias del comité de empresa.**

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

70.2. El Comité de Empresa recibirá mensualmente de la Empresa además de la documentación que recibe en la actualidad, fotocopia de los TC2.

#### **Artículo 71. Cuota sindical.**



71.1. La Empresa procederá a la recaudación de la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical

## **Artículo 72. Asambleas.**

72.1. Los/as trabajadores/as podrán reunirse en Asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de cuatro horas anuales para realizar asambleas al inicio de las jornadas, siempre que se garantice la prestación del servicio.

## **Disposiciones adicionales.**

### **PRIMERA:**

A.1. Todos los incrementos de plantilla fija A TIEMPO COMPLETO y la cobertura de las vacantes que se produzcan en esta sin excepción, serán de las personas que han trabajado en el Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U. de Jerez, ya que con el paso del tiempo, han reunido la experiencia suficiente y necesaria para cubrir con garantía el puesto de trabajo en la Empresa.

El cómputo de vacante no será efectivo hasta que se haya dado cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 9.

B.1. Para determinar el orden a las nuevas incorporaciones, lo hallaremos mediante un baremo de puntuación que contabilizará de la forma siguiente:

B.1.1. Un punto por cada cien días efectivos de trabajo ó fracción superior a cincuenta.

B.1.2. Cuatro puntos por cada año desde el comienzo del primer contrato de trabajo, contabilizados en arcos de un año e independientemente del número de días trabajados, hasta un año justo después. Producido un año dentro del arco sin relación laboral, éste no puntuará.

B.2. La contabilización se realizará a través de una vida laboral que el/la trabajador/a afectado/a entregue al Comité de Empresa para contabilizarla, comenzando esta desde el día mes y año de su primer contrato y finalizando, a la aprobación del Convenio, ratificada en asamblea de trabajadores/as. Los plazos previamente anunciados se expondrán en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo.

B.3. Si una vez contabilizadas las vidas laborales se produjese un empate a puntos, tendrá preferencia para ocupar la plaza fija quien obtenga las mejores opciones y que se detallan a continuación.

B.3.1. El/a que tenga mayor antigüedad según el primer contrato.





B.3.2. En caso de tener la misma fecha de antigüedad, el/la que más días de trabajo tenga.

B.4. El personal a tiempo parcial será computado con el resultado de la aplicación de su coeficiente reductor y con la intención de premiar su especial dedicación se ha modificado la Disposición Adicional Primera vigente en anteriores convenios (desde año 2001) con la subida a 4 puntos por año, anteriormente era de 2 puntos (Disposición

Adicional Primera B.1.2.).

B.5. El personal fijo a tiempo parcial que ostente categoría distinta a la plaza vacante del artículo 9.1., estará sujeto a la normativa de categorías recogida en este convenio y siempre que anteriormente haya sido regulado mediante la Disposición Adicional Primera.

B.6. El personal fijo de tiempo parcial con categoría de Conductor/a o distinta pero con carnet pasará a formar parte del censo de conductores/as suplentes según artículo 20.2.

#### **SEGUNDA:**

A. Todas las Disposiciones, y los Anexos del presente Convenio, tienen fuerza de obligar.

#### **TERCERA:**

A. El presente Convenio deberá ser ratificado por la Asamblea de trabajadores/as y posteriormente puesto en conocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

#### **CUARTA:**

A. Se entenderá pareja de hecho la que está inscrita en el correspondiente registro oficial.

#### **QUINTA:**

A. El personal contratado/a a tiempo parcial percibirá íntegra las cantidades especificadas por los todos los conceptos socioeconómicos.

#### **SEXTA:**

A. Los conceptos socioeconómicos no estarán sujetos a retroactividad.

#### **SEPTIMA:**

A. Las relaciones laborales indefinidas surgidas con ocasión de las vacantes pactadas en el presente Texto, estarán reguladas y acogidas a las disposiciones vigentes para las contrataciones de fomento de empleo

### **Disposición final.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de General Aplicación.

### **Nota informativa.**

#### **Grados de consanguinidad o afinidad.**

1º grado: Padre/madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

2º grado: Abuelo/a, hermano/a, cuñado/a y nieto/a.

### **Anexos.**

#### **Tablas salariales**

#### **Cuadro**

#### **Anexo I. Cuadro horario**

<b>Cuadro horario</b>	<b>35 horas/semana</b>	
	<b>INICIO</b>	<b>TÉRMINO</b>
LIMPIEZA		
Lunes a Viernes	6:00	13:00
	7:00	14:00
	13:00	20:00
RECOGIDA		
Lunes a Viernes	14	21
	6:00	13:00
	7:00	14:00
	22:00	5:00
	8	15
RIEGO Y BALDEO		
Lunes a Viernes	14	21
	6:00	13:00
	7:00	14:00
	0:00	7:00
GUARDERÍA		
Lunes a Viernes	22:00	5:00
TALLER		
Lunes a Viernes	8:00	15:00
	14:00	21:00
LIMPIADORA		



	6:00	11:00
Lunes a Viernes	15:00	17:00
OFICINA		
Lunes a Viernes	8:00	15:00

El Presente cuadro podrá sufrir variaciones según Pliego de Condiciones

URBASER, S.A. Tabla Salarial para el periodo 1-1-2010 al 31-12-2010

CATEGORIA	S. Base	P. Conve.	P. Asist.	P. Penoso	P. Noct.	P. Product.	TOTAL	P. Extras	P. Transp.
Jefe 2º Administración	42,72	15,16	3,92	8,54		2,53	72,88	2.186,35	7,93
Técnico Auxiliar	39,42	12,97	3,92	7,88		2,53	66,72	2.001,59	7,93
Oficial 1º Administrativo	33,69	11,32	3,92	6,74		2,53	58,20	1.745,88	7,93
Auxiliar Administrativo	31,98	10,44	3,92	6,40		2,53	55,27	1.658,36	7,93
Auxiliar Almacén	31,98	10,44	3,92	6,40		2,53	55,27	1.658,36	7,93
Encargado	39,42	12,97	3,92	7,88		2,53	66,72	2.001,59	7,93
Jefe taller	39,11	10,58	3,92	7,82		2,53	63,96	1.919,03	7,93
Sub-encargado día	39,18	13,21	3,92	7,84		2,53	66,68	2.000,38	7,93
Sub-encargado noche	39,18	13,22	3,92	7,84	11,75	2,53	78,44	2.353,28	7,93
Inspector día	34,76	10,68	3,92	6,95		2,53	58,84	1.765,41	7,93
Inspector noche	34,76	10,68	3,92	6,95	10,43	2,53	69,27	2.078,09	7,93
Oficial 1º Taller día	34,76	10,69	3,92	6,95		2,53	58,84	1.765,41	7,93
Oficial 1º Taller noche	34,76	10,69	3,92	6,95	10,43	2,53	69,27	2.078,09	7,93
Oficial 2º Taller día	32,09	8,62	3,92	6,42		2,53	53,57	1.607,14	7,93
Oficial 2º Taller noche	32,09	8,62	3,92	6,42	9,63	2,53	63,20	1.895,90	7,93
Oficial 3º Taller día	30,88	7,11	3,92	6,18		2,53	50,61	1.518,23	7,93
Oficial 3º Taller noche	30,88	7,11	3,92	6,18	9,26	2,53	59,87	1.796,10	7,93
Oficial 1º conductor día	34,76	10,68	3,92	6,95		2,53	58,84	1.765,41	7,93
Oficial 1º conductor noche	34,76	10,68	3,92	6,95	10,43	2,53	69,27	2.078,09	7,93
Peon Espdo de 1º día	31,55	9,86	3,92	6,31		2,53	54,16	1.625,10	7,93
Peon Espdo de 1º noche	31,55	9,86	3,92	6,31	9,46	2,53	63,62	1.909,05	7,93
Peón Especializado día	30,93	8,98	3,92	6,19		2,53	52,54	1.576,41	7,93
Peón Especializado noche	30,93	8,99	3,92	6,19	9,28	2,53	61,83	1.854,92	7,93
Peón día	30,62	8,90	3,92	6,12		2,53	52,09	1.563,11	7,93
Peón noche	30,62	8,90	3,92	6,12	9,19	2,53	61,28	1.838,59	7,93
Lavacoches	32,14	10,41	3,92	6,43		2,53	55,43	1.663,20	7,93
Guarda día	30,62	8,90	3,92	6,12		2,53	52,09	1.563,11	7,93
Guarda noche	30,62	8,90	3,92	6,12	9,19	2,53	61,28	1.838,59	7,93
Limpiadora	30,57	7,11	3,92	6,11		2,53	50,24	1.507,77	7,93
Plus de mercadillo							20,16 €		
Personal a tiempo parcial, trabajo en días puntuales							35,28 €		
Personal a t.parcial, trabajo en festv.paternal							120,96 €		
								Diferencia de presto de trabajo de peón espdo. de 1º a conductor 1º	4,89 €
								Diferencia de presto de trabajo de peón espdo. a conductor 1º	6,29 €
								Diferencia de presto de trabajo de peón a conductor 1º	7,01 €