CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE UTE SUFI COINTER ACTIVIDAD DE SANEAMIENTO URBANO CON SUS TRABAJADORES EN CADIZ 01/04/2009 AL 31/03/2013.

Código del convenio: 1102703.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

1.1 El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo y locales auxiliares de la Empresa U.T.E. SUFI COINTER, en la ciudad de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

2.1 Las actividades que comprende el presente convenio, son las de limpieza viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del término Municipal de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito Personal.

3.1 El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial Anexa a éste Convenio, así como a cuantos trabajadores puedan incorporarse a la empresa en el centro de trabajo y locales auxiliares de Cádiz, afectos a los servicios regulados en el artículo anterior que la empresa tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Prórroga.

4.1 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo a partir del día uno de abril del dos mil nueve, salvo pacto en contrario.

4.2 Su duración será de cuatro años, por lo que alcanzará hasta el treinta y uno de marzo del dos mil trece. El primer año de vigencia del Convenio alcanzará desde el 1 de abril de 2009 hasta el 31 de marzo de 2010. El segundo año de vigencia alcanzará desde el
1 de abril de 2010 hasta el 31 de marzo de 2011. El tercer año de vigencia alcanzará desde el 1 de abril de 2011 hasta el 31 de marzo de 2012. El cuarto año de vigencia alcanzará desde el 1 de abril de 2012 hasta el 31 de marzo de 2013.

4.3 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 un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus

prórrogas.

4.4 En el supuesto de no aplicación del punto anterior (4.3) y no mediara denuncia por las partes, este convenio se considera automáticamente denunciado con 2 meses de antelación pudiéndose comenzar a negociar el nuevo convenio a partir de este momento.

Artículo 5 Absorción y Compensación. Condiciones más beneficiosas.

5.1 Las mejoras de este Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que se vinieran disfrutando por conceptos de idéntica naturaleza con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que sea el origen de su existencia.

5.2 La aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio lo será sin perjuicio del respeto íntegro de los derechos y condiciones más beneficiosas, adquiridas y reconocidas al amparo del anterior Convenio Colectivo, contrato individual o pacto de cualquier naturaleza.

5.3 Si mientras este Convenio esté vigente, hubiesen otras subidas salariales, éstas se incrementarían si fuesen superiores a las aquí pactadas en cómputo anual.

5.4 En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

6.1 La comisión paritaria, como comisión mixta, estará integrada por cinco representantes de la Empresa y siete representantes de los trabajadores.

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

6.3 Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se puedan 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 o jurisdiccional. No obstante, la Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación a la que legalmente tenga derecho para una mejor o más completa información del asunto a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de

cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

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

6.5 Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

6.5.1 Interpretación de los preceptos del presente convenio.

6.5.2 Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

6.6 Los componentes de la Comisión Paritaria son :

Por los trabajadores:

D. Jesús Beardo Florido.

D. Antonio Escribano Román.

D. Luis vega Castañeda.

D. Juan Antonio Pérez Rubio.

D. José Manuel García Hernández.

D. Juan Luis García Barrios.

D. Juan Antonio Collantes Tinajero. PRESIDENTE.

Por la Empresa:

D. Diego Díaz Vicedo

D. Javier Aguado Gonzalez.

D. Carlos García-Blount Lorenzo.

D. Manuel Pino Giráldez.

Dña. Amalia Trabanco Mombiela.

En Caso de ausencia de alguno de los miembros mencionados en el momento de convocarse la comisión, se nombrará el sustituto en un plazo no superior a dos días.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 7. Conceptos Retributivos.

7.1 La retribución de los trabajadores estará compuesta por los siguientes conceptos:

A. Salario Base: Constituido por el importe que como tal figura en la tabla salaria anexa.

B. Complemento Salariales: Son las cantidades que, en su caso deban adicionarse al Salario Base y son las siguientes:

7.1.1 Complemento antigüedad.

7.1.2 Complemento convenio.

7.1.3 Plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso.

7.1.4 Plus de nocturnidad.

7.1.5 Plus Complementario.

7.1.6 Plus compensatorio.

7.1.7 Plus conducción peón.

7.1.8 Plus productividad.

7.1.9 Plus de taller.

7.1.10 Plus organización.

7.1.11 Pagas extraordinarias.

7.1.12 Premio asistencia.

7.1.13 Plus de transporte.

7.1.14 Bolsa de vacaciones.

7.2 El pago del salario mensual se abonará antes de la finalización del mes, en que se devengue mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador indique en cualquiera de las entidades bancarias de la ciudad de Cádiz.

7.3 El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo a cobrar el día 15 de cada mes por un importe máximo de 630,16 Euros.

Artículo 8. Complemento Antigüedad.

8.1 El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el porcentaje que, sobre el salario base de convenio, corresponda a cada trabajador en función del tiempo de servicios prestados, de conformidad con la siguiente escala:

8.1.1 Dos años	5%
8.1.2 Cuatro años	10%
8.1.3 Seis años	15%
8.1.4 Once años	22%
8.1.5 Dieciséis años	29%
8.1.6 Veintiún años	36%
8.1.7 Veintiséis años	43%
8.1.8 Treinta y un años	50%
8.1.9 Treinta y seis años	57%
8.1.10 Cuarenta y un años	60%

8.2 La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

Artículo 9. Complemento de Convenio.

9.1. Constituido según figura en la tabla salarial anexa de éste Convenio, según categorías, se devengará por día efectivamente trabajado.

9.2. Además de la subida que se pacte, tendrá una subida lineal de 1 € al Oficial 1ª conductor, abonándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009 y a partir de ahí sucesivamente el 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 10. Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

10.1 A todos los trabajadores que lo vengan percibiendo se les abonará un plus por dicho concepto del 20% sobre el salario base convenio.

10.2 Dicho plus se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 11. Plus de Nocturnidad.

11.1 El personal de la Empresa que trabaje en el turno de noche (22:00 a las 6:00 horas) tendrá una retribución específica del 30% del salario base convenio.

11.2 Este plus se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 12. Plus Complementario.

12.1 A todos los peones, oficiales 1ª conductor, peones especializados, lavacoches y limpiadoras, se les abonará por día efectivo de trabajo el plus complementario cuyo importe figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 13. Plus Compensatorio.

13.1 El complemento de nocturnidad que creó la resolución de la Delegación Provincial de trabajo de 14.06.78, y que se abonaba a todo el personal trabajase de día o de noche, quedará en la cantidad, establecida en la Tabla Salarial Anexa por día de trabajo, para todo el personal.

Artículo 14. Plus Conducción-Peón.

14.1 Todos aquellos trabajadores con categoría profesional de peón, que por el trabajo a desempeñar manejen un vehículo para el que necesiten carnet A-2 o B-1 percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de 2,93 € diarios para el primer año de vigencia del Convenio, actualizándose en los sucesivos años de vigencia del Convenio según la subida salarial pactada. Dicho complemento se percibe por el puesto de trabajo realmente desarrollado, por lo que sólo se devengará el día que efectivamente se ocupe del manejo de alguno de los vehículos citados anteriormente con un rendimiento normal y correcto, no teniendo por tanto carácter consolidable ni personal.

14.2 Si por razones del servicio los trabajadores que vienen cobrando el presente plus por el desarrollo de su trabajo, se les cambia provisionalmente a otro servicio, éstos seguirán cobrando el citado plus.

Artículo 15. Plus Taller.

15.1 A los oficiales de taller se les abonará un complemento por calidad o cantidad de trabajo en la cuantía establecida en la tabla salarial, que se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 16. Plus de Organización.

16.1 Este plus lo cobrarán todos los trabajadores fijos cuando estén a jornada completa. Las cantidades a percibir son las reflejadas en la tabla salarial anexa.

Artículo 17. Plus de Productividad.

17.1 El plus de productividad se devengará por jornada efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto, abonándose en la cuantía establecida en la tabla salarial por día trabajado.

17.2 El plus productividad para los conductores se abonará en la cuantía establecida en la tabla salarial, devengándose en los mismos términos que el

párrafo anterior comprometiéndose éstos a realizar sus funciones actuales con los medios que se disponen en la actualidad o similares.

Artículo 18. Plus Transporte.

18.1 Para compensar los gastos de locomoción, en el desplazamiento al lugar de trabajo, se abonará un plus extrasalarial de transporte, por día natural, cuya cuantía ascenderá a la cantidad establecida en la Tabla Salarial Anexa.

18.2 En caso de que la Empresa busque alternativa al transporte, ésta cantidad se abonaría en otro complemento extrasalarial.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

19.1 Paga de Verano: Esta gratificación se devengará desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose junto con la nómina del mes de junio en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa, a la que se le adicionará el complemento por antigüedad
correspondiente a treinta días de salario base.

19.1.1 Los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de verano, por
un máximo de 577 Euros, abonándose el quince de mayo.

19.2 Paga de Navidad : Esta gratificación se devengará desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre abonándose junto con la nómina del mes de noviembre en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa, a la que se le adicionará el complemento por antigüedad correspondiente a treinta días de salaria base.

19.2.1 Los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de Navidad, por un máximo de 577 Euros, abonándose el quince de octubre.

19.3 Paga de Beneficios: Esta gratificación se devengará desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre abonándose junto con la nómina del mes de febrero del ejercicio económico siguiente, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa, a la que se le
adicionará el complemento por antigüedad correspondiente a treinta días de salario base.

19.3.1 Los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de beneficios, por un máximo de 577 Euros, abonándose el quince de enero.

19.4 Paga de Octubre: Esta gratificación se devengará desde el uno de noviembre al treinta y uno de octubre abonándose junto con la nómina del mes de septiembre en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa, a la que se le adicionará el complemento

por antigüedad correspondiente a 30 días de salario base.

19.4.1 Los trabajadores podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de octubre, por un máximo de 577 Euros, abonándose el quince de Agosto.

19.5 Los anticipos de las cuatro pagas se podrán solicitar como máximo con treinta días de antelación a su pago y no más tarde de cinco días antes de éste.

Artículo 20. Festividad Patronal y Festivos.

20.1 En el caso de que la Festividad Patronal, San Martín de Porres, día tres de Noviembre, coincida en domingo, se pasará al lunes siguiente para toda la plantilla. Al personal que le coincida el descanso con el nuevo día festivo fijado, se le dará el
día siguiente.

20.2 Si alguno de los 15 festivos anuales coincidiese en sábado (día de descanso del personal de lunes a viernes), el festivo se pasará al viernes siguiente, trabajando ese sábado el personal de jornada parcial contratado al efecto y el personal de jornada completa que trabaje el sábado y opte por cambiarlo.

Al personal que le coincida su descanso con un día festivo, se le dará otro día de descanso, dentro de la misma semana.

Al personal que tiene su descanso el lunes y le coincida con un festivo descansará el martes de esa misma semana.

20.3 La empresa publicará antes del 15 de diciembre de cada año, el calendario laboral del personal a jornada completa para servicios ordinarios, señalando los días festivos, puentes y de descanso del personal.

20.4 La jornada en los días festivos para todo el personal, incluyendo aquellos festivos que coincidan en sábado y domingo, será de 6 horas.

Artículo 21. Premio Asistencia.

21.1 Se concederá un premio de asistencia de 32,39 € mensuales para el primer año de vigencia del Convenio, (actualizándose en los sucesivos años de vigencia del Convenio según la subida salarial pactada) al personal que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto durante todo el mes. En el caso de faltar justificadamente una vez, será de 13,48 € para el primer año de vigencia del Convenio, actualizándose en los sucesivos años de vigencia del Convenio según la subida salarial pactada. Quedará excluido de dicho premio el trabajador que tuviese dos o más faltas justificadas o alguna injustificada.

21.2 A estos solos efectos las licencias del artículo 25 del presente Convenio

Colectivo, así como los días de vacaciones disfrutados aisladamente, no computará como faltas.

21.3 El cómputo y el devengo de éste premio será mensual.

Artículo 22. Horas Extraordinarias.

22.1 Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

22.2 Para el resto de las horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

22.2.1 Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, así como en caso de riesgo de perjuicio del material: Realización.

22.2.2 Horas extraordinarias necesarias por necesidades imprevistas o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de los Servicios Públicos a realizar se considera el carácter extraordinario y urgente de las mismas : Mantenimiento.

22.2.3 Dado el carácter de servicio público y siendo necesaria la realización de ciertos servicios que la Empresa considere necesaria en días festivos, la prestación del trabajo en dichos, días, se hará de la siguiente forma.

22.2.4 Los festivos serán realizados inexcusablemente por el personal habitual de la plantilla. Será necesaria la inscripción previa en la lista que se confeccionará al efecto para trabajar los festivos que le correspondan por rotación en cada turno. Se podrá renunciar, al festivo que le corresponda con una antelación de al menos 7 días. En el caso de ausencia injustificada se procederá de la siguiente forma: en la 1ª y en la 2ª se excluirá al trabajador por dos turnos, en cada una de ellas y en la 3ª quedará excluida de la misma durante cada uno de los años de vigencia del Convenio.

22.3 Para el abono en dichos días se pacta, de acuerdo con el artículo 6 del Decreto 2380/73 una cantidad alzada y por todos los conceptos de 129,21 € más el salario base, para los conductores y peones y de 139,95 € para los encargados. Dicha cantidad se incrementará en 8,70 € en el festivo de Carnaval o Reyes Magos.

22.4 Si por razones del servicio, se tuviera que cambiar a algún trabajador el descanso del día festivo por un descanso compensatorio, se le abonará un complemento cuyo importe será el 20% del salario base de un día, de acuerdo con su categoría profesional.

22.5 Las horas extraordinarias indicadas anteriormente se consideran por ambas partes como estructurales a todos los efectos.

Capítulo III. Régimen de trabajo.

Artículo 23. Jornada de Trabajo.

23.1 La jornada será de 35 horas semanales.

23.2 La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del comité de Empresa con carácter previo a la realización de servicios especiales de carácter coyuntural y urgente, siendo voluntario, en todo caso, la prestación de dichos servicios, contratando la empresa con carácter subsidiario el personal necesario para su cobertura laboral y funcional.

23.3 Para el personal de jornada completa los días del descanso semanal serán sábado y domingo.

Artículo 24. Vacaciones.

24.1 El personal sujeto al presente convenio colectivo tiene derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

24.2 Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal, comenzando el primer día laboral de la primera semana completa del mes correspondiente.

24.3 El disfrute se realizará preferentemente entre los meses de junio y septiembre ambos incluidos, entre las siguientes opciones:

24.4 OPCIÓN A: De manera ininterrumpida en un sólo período de treinta y un días.

24.5 OPCIÓN B: Dos períodos uno de veinticuatro días y otro de siete días realizándose ambos de manera ininterrumpida.

24.6 OPCIÓN C: Dos o más períodos uno de veintiséis días seguidos y cinco días de forma diferenciada, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

24.6.1 Disfrutar de cinco días seguidos fuera de su período vacacional, siempre que se preavise con dos días de antelación.

24.6.2 Disfrutar de uno o dos días fuera de su período vacacional, siendo necesario un preaviso mínimo de media hora después del comienzo de la jornada.

24.7 Los Encargados y trabajadores del taller acordarán con la empresa su disfrute de vacaciones.

24.8 Los trabajadores a jornada parcial disfrutarán sus vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre, ambos incluidos.

A los 18 trabajadores que les pertenecen 5 meses realizarán el mes de ampliación que les falte los meses de febrero, marzo y diciembre.

24.9 En cualquiera de los casos, y reconociéndose la prioridad e inexcusabilidad de los servicios públicos que se prestan, no podrá disfrutar simultáneamente de los días en fondo más de 4 peones en servicio de noche, 4 de mañana y 1 de tarde, así como 2
conductores en servicio de noche y 2 para el servicio de mañana-tarde.

24.10 El cuadrante de vacaciones se elaborará siguiendo el siguiente procedimiento:

24.10.1 Por la Comisión paritaria se elaborará durante el mes de octubre un cuadrante provisional de vacaciones en el que se fijarán las fechas de disfrute de las vacaciones de cada trabajador, entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive.

24.10.2 Tras su publicación en el tablón de anuncios por los trabajadores que lo deseen se podrá durante el mes de noviembre, solicitar alguna de las siguientes opciones:

24.10.2.1 Siete días consecutivos fuera del citado período, fijando seguidamente la fecha en la que se quieren disfrutar.

24.10.2.2 Dejar en fondo cinco días.

24.10.2.3 Disfrutar las vacaciones en cualquier otro mes del año, sin que dicha opción implique alteraciones en el orden futuro del cuadrante, estableciendo el mes solicitado y los períodos.

24.10.3 Finalizado el mes de noviembre por la Comisión se procederá a la elaboración y publicación del cuadrante definitivo de vacaciones.

24.11 El personal con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas, calculándose esta por doceavas partes.

24.12 El salario a percibir durante las vacaciones será equivalente al salario real incluido el plus de transporte, no computándose las retribuciones correspondientes a horas extras ni premio de asistencia.

24.13 Las solicitudes para disfrutar de los días dejados en fondo durante las semanas de Carnaval, Semana Santa y puentes (Determinados por la empresa y

Comité en el calendario laboral), se realizarán por escrito entregándose a la empresa con una antelación
máxima de tres meses y mínima de diez días del inicio de la semana en cuestión. Las solicitudes para los días a disfrutar durante la Navidad (del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos incluidos) deberán presentarse antes del 15 de octubre de cada año.

Una vez recibidas las solicitudes, éstas se entregarán al comité de empresa para que ellos realicen un sorteo. En un plazo mínimo de treinta días antes de la fecha solicitada, el comité comunicará a la empresa los nombres de los operarios que descansan.

24.14 En cualquiera de los casos y reconociéndose la prioridad e inexcusabilidad de los servicios públicos que se prestan, no podrán disfrutar simultáneamente de los días en fondo más del 25% del personal por cada turno (en caso de decimales el redondeo
será el habitual, más de 0,5 al alza, menos de 0,5 a la baja), para las semanas del año anunciadas en el párrafo anterior.

En el caso en el que los días solicitados previamente no superaran la cantidad de personal reflejado en el apartado 24.7., hasta completar esta cantidad los trabajadores podrán solicitar los días dejados en fondo en la forma prevista en el apartado 24.6.2.

24.15 La empresa abonará a todos los trabajadores (en proporción al tiempo trabajado)una bolsa de Vacaciones de 480,20 € para el primer año de vigencia del convenio, de 540,20 € para el segundo año de vigencia del convenio, de 600,20 € para el tercer año de vigencia del Convenio y 660,20 € para el cuarto año de vigencia del Convenio.

Dichas cantidades se devengará de enero a diciembre de cada año, liquidándose en la nómina del mes de mayo de cada año.

Artículo 25. Permisos y Licencias.

25.1 El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación y siempre con la percepción del salario base que le corresponda:

25.1.1 Licencia por matrimonio: 20 días de permiso naturales.

25.1.2 Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día si es en la misma localidad y fuera de su localidad un máximo de 5 días.

25.1.3 Muerte o enfermedad grave de cónyuge, padre o hijos : 5 días si es fuera de su localidad y 3 si es en su localidad.

25.1.4 Muerte o enfermedad grave de ascendientes o descendiente (abuelos y nietos) o hermanos: 3 días si es en su localidad y un máximo de 5 días si es fuera de su localidad.

25.1.5 Alumbramiento de esposa: 5 días. En caso de concurrir gravedad serán 6 días.

25.1.6 Fallecimiento de padres, hijos, hermanos políticos y tíos carnales: 2 días.

25.1.7 Primera Comunión o bautizo de hijo: 1 día. Si el trabajador es del servicio de noche y cae en Domingo la Primera Comunión o Bautizo, podrá optar por elegir como día de descanso la noche anterior ó posterior.

25.1.8 En caso de enfermedad grave de los familiares arriba enumerado: 3 días si es en su localidad y un máximo de 5 días si es fuera de su localidad. En éstos supuestos se incluye el ingreso en establecimientos hospitalarios.

25.1.9 Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

25.1.10 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo y sin perjuicio de lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

25.1.11 Por asistencia a la consulta de médico especialista: dos horas cada vez que se haga uso de la misma.

25.1.12 En caso de fallecimiento de primos o sobrinos: 1 día por una sola vez y para un sólo supuesto al año.

25.2 La Empresa se reserva el derecho a comprobación.

25.3 En el caso de los apartados 25.1.3) y 25.1.4) los tres primeros días de licencia serán retribuidos a razón de Salario Real. En el caso del apartado 25.1.5) los días de licencia se abonarán a razón de Salario Real.

25.4 Los trabajadores disfrutarán de 7 días de asuntos propios. Estos se abonarán como efectivamente trabajados. El uso de éstos días de permiso se acomodará a los criterios establecidos en los artículos 24.7, 24.9, 24.12 y 24.14 de éste convenio.

25.5 Los permisos y licencias que resulten por enfermedad, ingreso o fallecimiento de familiares, cuando el hecho que lo motive coincida en fin de semana, el cómputo comenzará a contarse a partir del día laboral siguiente.

Artículo 26. Permiso sin Sueldo.

26.1 La Dirección de la Empresa otorgará permisos sin sueldo a los trabajadores

que lleven como mínimo un año en la Empresa, por un máximo de 15 días y por causa acreditada.

26.2 Este permiso se podrá disfrutar en cuatro veces, siempre que lo permita el servicio y se solicite con antelación.

Capítulo IV. Régimen de empleo.

Artículo 27. Organización del Trabajo.

27.1 La organización práctica del trabajo corresponde a la Empresa.

27.2 Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Empresa podrá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, en cuanto a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Artículo 28. Funciones.

28.1 El personal comprendido en el presente Convenio no podrá ser utilizado en aquellas actividades que no figuren en el ámbito jurisdiccional del Convenio General del Sector.

Artículo 29. Clasificación.

29.1 La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades o el volumen de la Empresa no lo requieren.

29.2 Los trabajos de superior categoría se regirán por lo establecido en el presente convenio.

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

29.4 El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en:

29.4.1 Personal fijo, es decir el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal de la Empresa.

29.4.2 Eventual, el que se contrata por circunstancias especiales de la producción.

29.4.3 Interino, el que se contrata para sustituir a los trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

29.4.4 Temporales, todos aquellos trabajadores que de conformidad con las

características de su contrato no puedan asimilarse a alguna de los tipos fijados con anterioridad.

29.4.5 Personal Tiempo Parcial, que podrá ser fijo, temporal ó interino y cuya retribución salarial y demás beneficios sociales será en proporción al tiempo trabajado, salvo pacto en contrario.

29.4.5.1 El personal a tiempo parcial temporal sustituirá las incapacidades temporales por enfermedad o accidente del personal a tiempo completo que la empresa considere necesario cubrir, para lo cual el comité de empresa entregará periódicamente una lista con este personal, como se viene realizando tras lo acordado en su día entre Empresa y Comité.

Artículo 30. Grupos Profesionales.

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

30.1.1 Grupos de mandos intermedios.

30.1.2 Grupos de administrativos.

30.1.3 Grupos de operarios.

Artículo 31. Definición de Grupo y de Categorías Profesionales.

31.1 Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

31.2 Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia a sus derechos económicos.

31.2.1 Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado General.

Subencargado General.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona.

Encargado de segunda o Capataz.

Encargado o Maestro de Taller.

31.2.1.1 Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

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

31.2.1.3 Encargado o Inspector de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a su cargo Capataz y 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.

31.2.1.4 Encargado de segunda o Capataz: El trabajador que a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

31.2.1.5 Encargado Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de 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.

31.2.2 Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

Jefe Administración de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar Administrativo/Telefonista.

31.2.2.1 Jefe Administración de segunda: Empleado que, provisto o no de poder

limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

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

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

31.2.2.4 Auxiliar Administrativo/Telefonista: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, incluido la atención telefónica.

31.2.3 Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Oficial Primera Conductor.

Peón especializado.

Peón.

Oficial primera de Taller.

Oficial segunda de Taller.

Oficial tercera de Taller.

Vigilante o Guarda.

Limpiador/a.

Lavacoches.

31.2.3.1 Oficial Primera Conductor: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o

vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

31.2.3.2 Peón Especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

31.2.3.3 Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

31.2.3.4 Oficial primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

31.2.3.5 Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

31.2.3.6 Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-práctico para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

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

31.2.3.8 Limpiador-a: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

31.2.3.9 Lavacoches: Aquel operario dedicado al lavado y limpieza de cualquier tipo de vehículos ó maquinaria al servicio de la Empresa; y en posesión del carnet de conducir que legalmente le corresponda.

Artículo 32. Fomento de Empleo.

32.1 En esta materia se estará a lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

32.2 En caso de conversión de contrato eventual en indefinido, será necesaria la presencia
de un representante de los trabajadores.

Artículo 33. Subrogación del Personal.

33.1 En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes
del Convenio General del Sector.

Artículo 34. Movilidad Funcional.

34.1 La movilidad funcional vendrá limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En el caso de que queden vacantes definitivas o nuevos puestos, en los puestos de trabajo del grupo de peones y conductores, tendrán preferencia para ocuparlos, el trabajador más antiguo que lo solicite, dentro de su categoría, siempre que cumpla los requisitos mínimos exigidos y pueda demostrar su aptitud para el desarrollo del servicio.

34.1.1 En los casos de servicios de temporada de duración superior a 2 meses, éstos podrán ser cubiertos por el trabajador más antiguo que lo solicite. Previamente la Empresa comunicará al Comité éstos servicios, así como los expondrá en los tablones de anuncio, todo ello antes del 31 de marzo, debiendo tener la contestación de las solicitudes antes del 30 de abril.

34.2 En los casos en que sea necesario cubrir una plaza vacante o nuevos puestos con carácter indefinido de la categoría de peón o conductor se realizará de la siguiente forma:

La Empresa comunicará al Comité de Empresa y anunciará en los tablones la convocatoria dentro de los 15 días siguientes a que se produzcan. Se dará un plazo de 10 días para que los trabajadores fijos a jornada completa entreguen la solicitud y la documentación que se exija.

Transcurrido dicho plazo, se estudiará la documentación y la empresa entregará al Comité copia de toda ella.

Para la selección se aplicará el siguiente criterio:

- Se partirá del momento en el que los trabajadores sean indefinidos para el cálculo de la antigüedad.

- Se confeccionará una lista entre los solicitantes empezando por el de mayor antigüedad.

- Se dará opción a estos para que siguiendo el orden de la lista, opten por la plaza que más les interese de entre las convocadas hasta que estas se agoten.

Una vez efectuada la opción el trabajador deberá permanecer en dicha plaza al menos durante dos años (partiendo de la fecha de adjudicación de la plaza) sin posibilidad de volver a optar a vacantes o nuevos puestos hasta que transcurra dicho plazo, dándose
así igualdad de condiciones al resto de la plantilla.

La selección se realizará en los 15 días posteriores a la finalización del plazo de

entrega de solicitudes.

Se creará un registro en el que se recojan los resultados de la movilidad funcional.

34.3 En los supuestos de sustituciones de personal fijo por encontrarse en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia voluntaria, vacaciones, etc., el personal que lo sustituya que tenga categoría inferior tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

34.4 En los casos en que sea necesario cubrir una plaza vacante con carácter indefinido de la categoría de conductor a jornada completa, se realizará de la siguiente forma:

34.4.1 La Empresa comunicará al Comité de Empresa y anunciará en los tablones la convocatoria de la/s plaza/s, se dará un plazo de 10 días para que los trabajadores fijos a jornada completa entreguen la solicitud y la documentación siguiente: fotocopia del carnet de conducir, acreditación del día que empezó a conducir y la antigüedad en la empresa.

34.4.2 Transcurrido dicho plazo, se estudiará la documentación y la empresa entregará al Comité copia de toda ella. Para la selección se aplicará el siguiente criterio: Se partirá del momento en que los trabajadores son indefinidos (fecha de antigüedad reflejada en nómina), a partir de esta, se contara desde el momento en que ejercen trabajos de conductor y venga ejerciéndolos habitualmente. (Se entiende por habitualmente que es utilizado en trabajos de conductor cuando es necesario).

En el caso de que alguno de los trabajadores, dejase voluntariamente de ejercer el trabajo de superior categoría, perderá la antigüedad de dichas funciones, en cuyo caso la empresa comunicará esta circunstancia al Comité de Empresa.

El trabajador que haga más tiempo que ejerce estos trabajos, será el primero y así sucesivamente, en el caso de igualdad en el tiempo de conducir se utilizará el art.34.1. Este criterio viene dado por los trabajadores afectados y reunidos el día 29/12/00.

34.4.3 Una vez conocido el resultado de la selección, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa y lo publicará en los tablones de anuncio, los trabajadores participantes, tendrán diez días para reclamar documentalmente el resultado.

34.5 Los trabajadores no podrán efectuar funciones de categoría inferior.

Artículo 35. Jubilación Anticipada.

35.1 De conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, la Empresa

acepta la obligación de sustituir al trabajador que se jubile al amparo de dicha norma, con 64 años de edad, y atendiendo a las circunstancias que en dicho texto se especifica.

35.2 Tendrán preferencia a ocupar plaza en la empresa, los hijos de los trabajadores que reúnan las condiciones señaladas en la Ley. A éstos efectos, el Comité propondrá el candidato que ocupará la vacante provisional, en el caso de que el trabajador afectado tenga un hijo contratado en la empresa, se hará como habitualmente se viene haciendo.

35.3 Se reconoce por parte de la Empresa el derecho de los trabajadores a la jubilación parcial en los términos que contempla la legislación vigente, comprometiéndose ambas partes (Comité y Empresa) a mantener reuniones con la finalidad de acoplar dicha legislación al Convenio vigente.

Artículo 36. Casos Especiales.

36.1 Aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa consista en conducir un vehículo que precise un carnet de cualquier categoría, en caso de retirada de éste por la autoridad gubernativa o judicial, pasará a ocupar otro puesto de trabajo dentro de la Empresa de acuerdo con sus aptitudes mientras dure la privación del permiso de conducir, sin que por dicho motivo queden reducidas las retribuciones y categoría del trabajador, siempre que la retirada no sea por imprudencia imputable al mismo. En caso de que los trabajadores no puedan realizar su trabajo habitual por secuelas de enfermedad, accidente de trabajo o disminución patente de sus condiciones físicas, oído
al Comité de Empresa, se procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo de los existentes en la Empresa que esté de acuerdo con sus aptitudes físicas.

36.2 La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, tendrá como consecuencia la suspensión del contrato de conformidad con lo establecido por el art. 45.1.g. del Estatuto de los Trabajadores.

36.3 Si algún trabajador en el curso de su trabajo se ve implicado en cualquier incidente relacionado con dicho trabajo, que termine en los juzgados, la empresa pondrá a disposición del trabajador un abogado especialista en el tema, para su defensa.

36.3.1 Todo el personal afectado por el artículo anterior 36.3 de este Convenio, que sea citado a juicio con legitimación activa o pasiva o como testigo, tendrá derecho a un día de permiso, comunicándolo con anterioridad y acreditando con posterioridad su asistencia a la mencionada citación judicial.

Si el afectado es un trabajador del servicio de mañana o tarde, no iría a trabajar dicho día, cuando este hecho concierne a un trabajador del servicio de noche, el permiso será la noche anterior o posterior a la citación. Dicho día se abonará

como efectivamente
trabajado.

Artículo 37. Terminación del Servicio.

37.1 En caso de avería de la maquinaria que impida la terminación normal del servicio. La empresa procurará si considera necesaria, la realización de horas extras, que éstas las hagan el mismo personal del servicio que lo venía realizando con carácter voluntario del mismo.

Artículo 38. Promoción.

38.1 El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes, o nuevos puestos que pudieran producirse dentro de cada grupo profesional, y que la empresa considere necesario cubrir, para lo cual se anunciará previamente
enviando información al Comité de Empresa.

Las pruebas a realizar en los oportunos exámenes se fijarán de acuerdo entre empresa y comité, quedando la realización de los exámenes bajo la supervisión de la empresa.

Artículo 39. Criterio del Comité de Empresa para designar al personal a contratar de forma indefinida.

39.1 Para la designación por parte del comité de empresa del personal a contratar de forma indefinida a jornada parcial, se seguirán los siguientes criterios: (éstos criterios vienen referidos del acta del comité de empresa de fecha 05/02/98).

39.1.1 Los trabajadores deberán entregar su informe de vida laboral original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social al Comité de Empresa, en el plazo que éste comunique a través de los tablones de anuncio, la fecha de expedición del informe de vida laboral deberá estar comprendida entre las fechas del plazo que se anuncie.

El comité de empresa establece el presente requisito, entendiendo que el mismo respeta totalmente la Ley Orgánica del 1/1982 del 5 de mayo, sobre el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen del trabajador, ya que se solicita solamente los días desde que empezó a trabajar en los servicios regulados en este convenio, con ésta o anteriores empresas.

39.1.2 Una vez terminado el plazo señalado en el párrafo anterior, el Comité de Empresa se reunirá para estudiar los informes de vida laboral entregados y concediendo los puestos de mayor a menor puntuación.

39.1.3 El sistema de puntuación es la suma de los días de antigüedad y los días

contratados. Entendiéndose por días antigüedad, el tiempo que llevan los trabajadores desde que empezaron a trabajar en los servicios regulados en este convenio, con ésta o anteriores empresas, siempre y cuando entre la fecha de baja de un contrato y la fecha de alta del siguiente no haya transcurrido más de un año (a excepción del periodo en el que un trabajador esté realizando el servicio militar o una relación similar o periodo de incapacidad transitoria derivado de enfermedad o accidente que pueda ser demostrado documentalmente) de ser así, se entenderá como comienzo de la antigüedad la fecha de comienzo de éste último contrato.

Se entenderá por días contratado, la suma, de los días que van desde el comienzo hasta el final (ambos inclusive) de los diferentes contratos realizados para trabajar en los servicios regulados en este convenio, con esta o anteriores empresas, no se contabilizarán los contratos con fecha anteriores a la fecha de comienzo de la antigüedad.

39.2 Para la designación por parte del Comité de Empresa del personal a contratar de forma indefinida a jornada completa, se seguirán los siguientes criterios:

39.2.1 Sólo se podrán designar para la contratación indefinida a tiempo completo a trabajadores ya contratados fijos a tiempo parcial.

39.2.2. El trabajador indefinido a tiempo parcial, que más días contratados tengan será, el primero en pasar a tiempo completo.

39.2.3 Se entenderá por días contratados de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial, los días contratados que les otorgó la plaza de indefinido a tiempo parcial más los días transcurridos desde entonces hasta la fecha que se determine el paso a tiempo completo.

Capítulo V. Mejoras socio-económicas.

Artículo 40. Gratificación por Matrimonio.

40.1 Para el personal afectado por este Convenio, la Empresa concederá un premio de 322,25 € en caso de matrimonio.

40.2 Asimismo, en el supuesto de uniones de hecho se abonará la cantidad anteriormente citada, por una sola vez en el período de un año y para un solo supuesto, previa presentación del certificado municipal de convivencia.

40.3 Para los trabajadores a jornada parcial ésta gratificación será de 161,12 €.

40.4 Premio de Natalidad: la empresa abonará por cada hijo recién nacido del trabajador/a de la empresa, un premio de natalidad de 40,13 €. La misma cuantía

por hijo adoptado y el mismo derecho en caso de pareja de hecho. En el caso del personal a jornada parcial la cantidad a percibir será de 20,06 €. En todos los casos, la empresa se reserva el derecho de comprobación.

Artículo 41. Excedencias.

41.1 Excedencia Forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

41.1.1 La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

41.2 Excedencia Voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

41.2.1 Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a dos años, la Empresa reintegrará al trabajador automáticamente en su puesto de trabajo, debiendo ejercer este derecho en él con treinta días de antelación a la finalización de la excedencia.

41.2.2 Si la excedencia excede de lo determinado en el párrafo anterior el trabajador sólo tendrá un derecho de reingreso preferente para el caso de que existiera vacante, debiendo ejercitar dicho derecho en el mes inmediatamente anterior a la finalización de la excedencia.

41.2.3 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

Artículo 42. Seguro Colectivo.

42.1 La Empresa se comprometerá a concertar una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, que cubrirá los siguientes riesgos para el primer año de vigencia del Convenio:

42.1.1 Gran Invalidez e incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente o enfermedad	13.507,00 €
42.1.2 Muerte natural	10.655,00 €
42.1.3 Muerte por accidente	20.162,00 €
42.1.4 Muerte por accidente de tráfico	29.667,00 €

42.2 Se incrementarán 200 € por cada año de vigencia de convenio, en cada uno de los apartados: 42.1.1. al 42.1.4.

42.3 Para los trabajadores a jornada parcial, los capitales a cubrir serán en todos los casos del 50% de los citados en el punto 42.1.

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

42.5 La indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora a los beneficiarios que señale y designe el trabajador.

42.6 Dichos importes estarán en vigor hasta el 31 de Diciembre de cada año. Las cantidades quedarán prorrogadas automáticamente hasta que se pacten otros importes o se firme otro Convenio.

42.7 Si por causas no imputables al trabajador o sus beneficiarios, transcurren seis meses de la fecha del devengo y la Compañía Aseguradora no ha abonado el importe establecido, la Empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservándose el derecho a resarcirse ante la Compañía Aseguradora.

42.8 Los trabajadores tendrán que pasar los reconocimientos médicos y demás requisitos que exija la compañía de seguros.

42.9 Lo dispuesto en éste artículo entrará en vigor treinta días después de la firma del Convenio.

Artículo 43. Fondo de Ayuda.

43.1 El fondo de préstamos estará constituido por la cantidad de 44.322,39 €.

43.2 Los préstamos se irán concediendo por orden de solicitud a todos los trabajadores, en cuantía que no podrá superar 830,00 €. La amortización de dichos préstamos se efectuará en:

a) Los doce meses inmediatamente siguientes.

b) Las 4 pagas extra inmediatamente siguientes.

La elección será a criterio del trabajador.

43.3 Se podrá denegar la concesión cuando la cuantía solicitada por el trabajador supere la cantidad que por liquidación corresponda al peticionario en dicho momento.

Artículo 44. Enfermedad y Accidente.

44.1 Complemento por Accidente Laboral. La Empresa complementará la prestación del Seguro correspondiente, hasta completar el 100% del salario real, desde el primer día de baja. Asimismo y en caso de hospitalización por accidente laboral abonará la diferencia hasta completar el 100% del Salario Real.

44.2 Complemento por Enfermedad. En caso de baja por hospitalización, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Real, desde el primer día.

44.3 La empresa completará la prestación de la seguridad social hasta el 100 % hasta la tercera baja que se produzca en el año, a partir de la cuarta y siguientes, completará hasta el 90 %.

44.4 Por la Empresa se vigilará el absentismo, utilizando los medios legales que tenga a su alcance, y el Comité colaborará en dicha vigilancia a los efectos de que disminuya dicho absentismo. Los datos de cada mes se expondrán en el tablón de anuncios.

Artículo 45. Bolsa de Estudios.

45.1 La Empresa abonará como bolsa de estudios, la cantidad de 194,21 € para el primer año de vigencia del convenio, 229,21 € para el segundo año, 264,21 € para el tercer año y 299,21 € para el cuarto año de vigencia del convenio; por hijo (matriculado en cursos escolares o universitarios, desde los tres años a los veinticuatro años), en el mes de Agosto, siendo necesaria la acreditación de ésta circunstancia antes del 31 de Octubre, y por trabajador/a.

Para los hijos en edad de escolarización obligatoria será necesaria la acreditación anterior para el primer y último curso de la misma.

45.2 Para los trabajadores a tiempo parcial la cantidad a percibir por éste mismo concepto será de 97,10 € por hijo para el primer año de vigencia del convenio, 114,60 € para el segundo año, 132,10 € para el tercer año y 149,60 € para el cuarto año de vigencia del convenio.

45.3 En caso de hijos disminuidos (previo certificado de la Autoridad competente)

se abonarán 515,75 € más por dicho hijo/a, estén o no estén escolarizados, para el primer año de vigencia del convenio, 550,75 € para el segundo año, 585,75 € para el tercer año y 620,75 € para el cuarto año de vigencia del convenio.

45.4 Esta bolsa de estudios la cobrarán los trabajadores con nietos a su cargo cuando se acredite que están oficialmente a cargo del trabajador, reservándose la Empresa la regulación de dicha acreditación y su comprobación, a través del Libro de Familia, Declaración de la Renta y Registro Municipal.

Artículo 46. Renovación Carnet de Conducir.

46.1 La Empresa abonará el coste de la renovación del carnet a todos los trabajadores que, para el desarrollo de su actividad en la Empresa, precisen del carnet de conducir, incluidos los de jornada parcial.

46.2 Asimismo, se abonará por una sola vez la pérdida del permiso durante la vigencia de dicho permiso de conducir.

Artículo 47. Ayuda por Jubilación.

47.1 Al producirse la jubilación de un trabajador, la Empresa le abonará una ayuda por jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

47.1.1 A los 65 años	1.645,12 €
47.1.2 A los 64 años	1.805,66 €
47.1.3 A los 63 años	2.006,31 €
47.1.4 A los 62 años	2.206,89 €
47.1.5 A los 61 años	2.407,53 €
47.1.6 A los 60 años	2.608,18 €

A éstas cantidades se añadirá la cantidad correspondiente a 27 días salario real para el primer año de vigencia del convenio.

Los días de salario real a añadir se incrementarán en un día más por cada año de vigencia del convenio.

47.2 La jubilación se solicitará en el mismo mes de cumplimiento de la edad. El abono de ésta cantidad se hará junto con la liquidación correspondiente.

47.3 Los capitales citados anteriormente se reducirán en la mitad para los trabajadores a jornada parcial.

Capítulo VI. Representación y acción sindical.

Artículo 48. Garantías Sindicales.

48.1 La Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales como representantes de todos los trabajadores. La Empresa se compromete a cumplir la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en sus estrictos términos.

48.2 En este sentido:

48.2.1 La Empresa no pondrá dificultades a dichas centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida: Afiliación, Propaganda, Recaudación, Colecta, etc.…

48.2.2 Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales, estén o no representadas en él, tablones de anuncios reservados para que se guarde con suficientes garantías e inviolabilidad, documentos, información y propaganda sindicales para fines de comunicación con el personal y sus afiliados.

48.3 La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un equipo informático compuesto por ordenador e impresora y scanner en el bien entendido que es para todas las actividades sindicales.

Artículo 49. Crédito horario.

49.1 El crédito horario concedido a los representantes de los trabajadores será de treinta horas, pudiendo ser objeto e cesión mutua entre los miembros del Comité de Empresa, no existiendo tope alguno.

Para los Delegados Sindicales el crédito horario será de treinta horas.

Artículo 50. Tiempo Sindical.

50.1 El comité de Empresa tendrá derecho a reunión en su centro de trabajo, sin más limitaciones, y fuera de la jornada de trabajo.

50.2 Asimismo podrá igualmente celebrar reuniones en su centro de trabajo y dentro de la jornada, sin más trámite que las del tiempo conferido a los Delegados de Personal para el ejercicio de las funciones sindicales.

50.3 En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se contarán dichas horas como actividad a descontar de las horas concedidas a los representantes sindicales.

50.4 Igualmente la Empresa se compromete, en relación con las horas empleadas por los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo en las jornadas de negociación del mismo, a contemplar la posibilidad de considerarlas como trabajadas y en consecuencia compensarlas por horas de trabajo, o aplicar

otra solución que compense a los miembros del Comité.

Artículo 51. Asambleas.

51.1 El comité de Empresa podrá convocar por motivos prioritarios dos asambleas al año con una duración máxima de una hora, al principio o al final de la jornada, comprometiéndose los trabajadores a recuperar el tiempo invertido en la Asamblea.

Artículo 52. Cuota Sindical.

52.1 La Empresa facilitará la recaudación de la cuota sindical previa autorización escrita de cada trabajador e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indique en la propia autorización o bien se abonarán en la forma que conjuntamente se acuerde.

Artículo 53. Censo.

53.1 La Empresa pondrá a disposición del Comité el 15 de enero, el 15 de abril, el 15 de julio y el 15 de octubre; una relación que comprenda toda la plantilla del personal, en la que se hará constar el nombre, apellidos, fecha de nacimiento, de antigüedad e
ingreso y categoría de cada trabajador.

Artículo 54. Sanciones.

54.1 La aplicación del régimen disciplinario en la empresa se regirá por lo establecido en el Convenio General del Sector, debiendo procederse con carácter previo a la imposición de cualquier sanción a la apertura de un expediente contradictorio, mediante el cual se
comunicará al trabajador y al comité de empresa los cargos imputados, otorgándole un plazo de siete días para la presentación del oportuno escrito de alegaciones.

54.2 El comité de empresa conocerá de todas las sanciones que se impongan en la empresa.

54.3 La sanción se comunicará al Delegado Sindical del trabajador afectado, siempre y cuando se tenga constancia por escrito de su afiliación sindical.

Capítulo VII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 55. Salud Laboral.

55.1 En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas que la desarrollan).

55.2 El Comité de Seguridad y Salud Laboral, de mutuo acuerdo confeccionarán un reglamento de funcionamiento, de obligado cumplimiento para las partes.

55.3 Los Delegados de Prevención serán uno más que lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales.

55.4 Los trabajadores en activo que sean citados por el Médico de la Empresa, lo serán dentro del horario de trabajo de su turno.

55.5 Se incluye un ANEXO II el reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

55.6 Para que la empresa contrate la cobertura por contingencias comunes con una Mutua, requerirá con carácter previo autorización del Comité de empresa.

Artículo 56. Prótesis.

56.1 Si como consecuencia de un accidente de trabajo se produce la rotura de la prótesis dental, gafas graduadas ó audífonos. Por la empresa se abonará en función de las circunstancias concretas de hecho causante el coste de la reparación o la reposición
del elemento dañado.

Artículo 57. Prendas de Trabajo. (Equipos de Protección individual).

57.1 Las prendas de trabajo que serán entregadas a los trabajadores por la Empresa serán las siguientes:

VESTUARIO PARA DOS AÑOS.

PANTALÓN INVIERNO F	2 UNID
PANTALÓN VERANO	4 UNID
PANTALÓN DE PANA	1 UNID
CAMISA M/L	3 UNID
CAMISA M/C O POLO	5 UNID
CAZADORA FORRO	1 UNID
CAZADORA B	1 UNID
CHALECO	1 UNID
CHAQUETON	1 UNID
TRAJE DE AGUA	1 UNID
GORRAS	2 UNID
GORROS	2 UNID
TOALLAS	4 UNID
ZAPATOS	1 VERANO, 2 INVIERNO Y 1 BOTAS

57.2 Personal de Taller:

57.2.1. Cuatro monos, un jersey, dos toallas de baño y dos pares de botas (estas últimas
cumplirán la norma EN-344 y EN-345).

57.2.2. Ropa para dos años: un chaquetón o anorak los años impares, que cumplirán la norma EN-471 clase II.

Un traje de agua los años pares que cumplirá la norma EN-471 clase III. Un par de botas de agua los años pares que cumplirán la norma EN-344 y EN-345.

57.3. Limpiadoras.

57.3.1. Dos pijamas señora, dos toallas, un jersey y dos pares de zuecos.

57.3.2. Ropa para dos años: un chaquetón o anorak los años impares que cumplirá la
norma EN-471 clase II.

57.4. La entrega de la ropa se realizará en el mes de enero según corresponda.

57.5. Se creará una Comisión, constituida por el Comité de Empresa y la Empresa para la mejora de la calidad, elección de prendas, etc.., dentro de lo presupuestado para tal fin, estándose en lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 58. Faltas y Sanciones.

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

Disposiciones adicionales.

Primera. Desplazamiento a vertedero.

Queda facultada la Empresa y el Comité de Empresa, para estudiar las consecuencias y posibles soluciones que pueda conllevar la supresión del emplazamiento actual del vertedero.

Segunda. Puesto de trabajos fijos de contrata.

A) Las vacantes definitivas a jornada completa que se hayan producido o se produzcan serán cubiertas. La cobertura de las mismas será: la primera de libre designación de la empresa, la segunda y la tercera las designará el Comité, y así sucesivamente. Las designaciones se harán de entre el personal fijo a jornada

parcial.

B) Los trabajadores fijos a tiempo parcial que pasen a fijos a tiempo completo serán sustituidos por trabajadores contratados fijos a tiempo parcial, que serán designados según el criterio establecido en la letra A) de esta disposición.

C) En el supuesto de nuevas contrataciones para nuevos servicios, previamente ofertados y aceptados documentalmente por el Ayuntamiento, estos puestos se cubrirán de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado A), si bien en esta modalidad de nuevas
contrataciones, el personal elegido por la empresa podrá contratarse bajo cualquier modalidad contractual legalmente establecida.

D) La cobertura de los puestos de trabajo del personal que está en incapacidad permanente en el grado de total y cuyo proceso de recuperación está supeditado a revisión médica futura. Tales puestos de trabajo serán cubiertos el tiempo que dure desde la incapacidad
Permanente Total hasta que se produzca la revisión de la misma. La persona para cubrir estos puestos será designada por la empresa, considerando que el caso que nos ocupa no es el que regula la DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA A.

Si de la revisión resulta la recuperación del trabajador, se producirá su reincorporación al puesto que desempeñaba, extinguiéndose el contrato de trabajo del trabajador sustituto.

Si la revisión confirma la incapacidad permanente total y el trabajador pasa a otra incapacidad superior en grado o a la jubilación, igualmente se extinguirá el contrato del sustituto y la cobertura del puesto que quede vacante se cubrirá conforme a lo dispuesto en la DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA A.

Disposiciones finales.

Primera. Los anexos que se unen al presente Convenio Colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda. En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio General del Sector.

Tercera. En el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio se creará una Comisión compuesta por tres miembros de cada parte encargados de estudiar y elaborar los planes adecuados para fomentar y potenciar la formación profesional y cultural de los trabajadores.

Cuarta. Se incluirán en este convenio los acuerdos tomados entre la empresa y el comité, siempre que ambos lo consideren necesario.

Quinta. La empresa entregará a todos los trabajadores una copia de este Convenio Colectivo, encuadernado y en formato A-6 (105 x 148,5 mm).

Subida salarial.

La subida salarial para el primer año de vigencia del convenio será del 2,15 % (IPC Real a 31 de diciembre de 2008:1,4% más 0,75 %).

Para el segundo año de vigencia del Convenio la subida salarial será el IPC real a 31 de diciembre de 2009 más el 1,5%.

Para el tercer año de vigencia del Convenio la subida salarial será el IPC real a 31 de diciembre de 2010 más 1,75%.

Y para el cuarto año de vigencia del Convenio la subida salarial será el IPC real a 31 de diciembre de 2011 más el 2%.

Clausula de revisión salarial.

La subida salarial queda vinculada al IPC real de cada año por el que se firme el Convenio, presuponiendo que el IPC real tendrá signo positivo. Para el caso de que cualquiera de los IPC a los que está vinculada la subida salarial tuviere signo negativo, se considerará el dato como cero (0).

CUADRO DE HORARIO.

SERVICIO DE NOCHE	INICIO	FIN
Recogida y Lavado de Contenedores	23:30	06:30
Limpieza	00:00	07:00
SERVICIO DE DIA		
Recogida, Limpieza, Repaso y Otros Servicios	07:00	14:00
SERVICIO DE TARDE		
Recogida, Repaso y Otros Servicios	14:00	21:00
OTROS		
Jornada Partida	09:00	12:00
	15:00	19:00
Horario de Oficina	08:00	15:00
PERSONAL TALLER		
Turno de Mañana	08:00	15:00
Turno de Tarde	15:00	22:00
Turno de Noche	24:00	07:00

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía