



## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA LIMPIEZA DE SANLUCAR DE BARRAMEDA (EMULISAN. SOCIEDAD ANONIMA UNIPERSONAL).**

Código Convenio: 1103001

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

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

1.1. El presente Convenio Colectivo rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa "EMULISAN, S.A." y sus trabajadores/as, afectando territorialmente al Término Municipal de Sanlúcar de Barrameda.

1.2. Las actividades que comprende el presente Convenio, son las propias de la Limpieza Viaria, Limpieza de Playas, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (R.S.U.), limpieza de contenedores y Conservación de Jardines, viniendo éstas reguladas por los estatutos de la empresa, a los cuales habrá que añadir a los recorridos estipulados, el de nueva creación de la zona de la Jara.

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

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

2.1. El presente Convenio Colectivo se retrotraerá en sus efectos al día 1.01.2004.

2.2. Su duración será de cuatro años, es decir hasta el 31.12.2007.

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

3.1. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen de las mismas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal.

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

4.1. La comisión paritaria, como comisión mixta, estará integrada por hasta cinco representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores/as miembros del comité de empresa y la asistencia si lo estiman oportuno de algún asesor.

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 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.

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, debiéndolo resolver en un plazo no superior de tres días, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

4.4. 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.

4.5. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

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 convenio.

4.5.4. Acordar aquéllos aspectos del presente convenio, que no estuviesen recogidos, y que fuesen surgiendo a lo largo de la vigencia del presente convenio.

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

### **Artículo. 5. Conceptos retributivos y abono de las retribuciones.**

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

5.1.1. Salario Base.

5.1.2. Complemento de antigüedad.

5.1.3. Plus Convenio.

5.1.4. Plus penoso, tóxico y peligroso.

5.1.5. Plus de nocturnidad.

5.1.6. Plus de Asistencia



5.1.7. Plus de Transporte.

5.1.8. Plus Cultura.

5.1.9. Plus de Mercadillo.

5.1.10. Pagas Extraordinarias.

5.1.11. Festividad Patronal.

5.1.12. Trabajos en domingos y festivos.

5.2. El salario base, complemento de antigüedad, plus convenio, plus de transporte, plus penoso, tóxico y peligroso, se pagarán por día natural, los demás pluses se pagarán por día efectivo de trabajo.

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

5.4. 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.

Los/as trabajadores/as seguirán disponiendo como hasta ahora, del tiempo necesario para cobrar sus haberes.

#### **Artículo 6. Salario base.**

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

#### **Artículo 7. Complemento de antigüedad.**

7.1. El complemento por antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre el salario base de este convenio y se comenzará a devengar desde primero de enero del año que se cumpla.

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 8. Plus convenio.**

8.1. 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 Anexa.

### **Artículo 9. Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**

9 .1. El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo, según tabla salarial anexa, en concepto de plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad, por día natural.

### **Artículo 10. Plus de nocturnidad.**

10.1. El plus de nocturnidad se abonará a los/as trabajadores/as que presten sus servicios entre las veintitrés y las siete horas, y por el importe de la tabla salarial anexa.

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

10.3. Las personas que habitualmente trabajen en turnos nocturnos, en vacaciones se les pagará también la nocturnidad.

### **Artículo 11. Plus de asistencia.**

11. La prima de asistencia se abonará por día trabajado, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial Anexa. En vacaciones se pagará la cuantía.

### **Artículo 12. Plus de transporte.**

12.1. El personal comprendido en el presente convenio colectivo, percibirá la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa, en concepto de plus de transporte.

### **Artículo 13. Plus de mercadillo.**

El personal que realiza el servicio de mercadillo, percibirá una gratificación de 15,00. Euros por día trabajado en este servicio.

### **Artículo 14. Pagas extraordinarias.**

14.1. Serán de tres pagas, más la paga del Patrón según tabla salarial anexa.

14.2. Paga de Verano: Se devengará del uno de Enero al treinta de Junio del año

en curso.

14.3. Paga de Navidad: Se devengará del uno de Julio al treinta y uno de Diciembre del año en curso.

14.4. Paga de Beneficios: Se devengará desde el uno de Enero al treinta y uno de Diciembre, abonándose el quince de Marzo del año siguiente a su devengo. Los trabajadores percibirán un anticipo de 300,51. Euros a cuenta de esta paga el día quince de Febrero.

14.5. Paga del Patrón: Se devengará desde el uno de Septiembre al treinta y uno de Agosto, abonándose al quince de Septiembre. Los trabajadores percibirán un anticipo de 50.000 ptas. (300,51 euros) a cuenta de esta el día quince de Agosto.

### **Artículo 15. Festividad patronal.**

15.1. Con motivo de la festividad del Patrón de San Martín de Porres, se dará una paga extra, en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa y será el día festivo para toda la plantilla que descansará ese día.

15.2. Dicha gratificación se abonará adjunto con la nómina de Octubre, esta devengará desde el 1 de Noviembre de 2.004 al 31 de Octubre del siguiente año, y así cada año.

15.3. Cuando la festividad patronal coincida con domingo o festivo, se franqueará por otro día de la semana, con exclusión de los días inmediatamente anterior y posterior a dichos días.

### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

16.1. Las horas extras tendrán carácter voluntario y quedará restringida su realización a los casos graves y estrictamente necesarios. Su abono se estipulará en una tabla de horas extras anexa.

16.2. En casos especiales como Fiestas de Navidad, la Semana Santa, Feria de la Manzanilla, Cabalgatas, alfombra y festividad de la Patrona, se abonará con la cantidad que se refleja en la tabla de horas extras.

### **Artículo 17. Incremento y revisión salarial.**

17. 1. La subida salarial será la del I. P.C. real que establezca el Gobierno, para todos los conceptos retributivos para los años de vigencia del Convenio; siendo además del 3% sobre el salario base para el año 2004; I.P.C más un 2% sobre el salario base para el año 2005; I.P.C. más un 2% sobre el salario base para el año 2006

el I.P.C. más un 1% sobre el salario base para el año 2007, para todas las



categorías profesionales.

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

#### **Artículo 18. Jornada de trabajo.**

18.1. La jornada de trabajo semanal para todo el personal (excepto para los/as contratados/as a tiempo parcial), será de 35 horas y la diaria de 7 horas.

18.2. Durante la jornada existirá un intervalo para el bocadillo de veinte minutos considerándose de trabajo efectivo, para todo el personal.

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

#### **Artículo 19. Horario de trabajo.**

19.1. Los horarios del centro de trabajo serán fijados conforme a las circunstancias partes, según el calendario laboral fijado por la empresa y la representación de los trabajadores. Dadas las especiales circunstancias de la actividad a desarrollar, la empresa, con conocimiento del Comité de Empresa podrán de forma excepcional modificar los horarios de trabajo cuando por necesidades de los servicios así lo requieran.

#### **Artículo 20. Festivos.**

20.1. Dada la característica de la actividad que se desarrolla de limpieza pública, resulta de carácter necesario el mantenimiento de limpieza en días festivos.

20.2. Las partes acuerdan que la Empresa dispondrá del número de trabajadores necesarios para cada festivo.

En verano, dado el aumento de población, se realizan con el personal de refuerzo de verano, como se viene haciendo habitualmente.

20.3. Los/as trabajadores/as que realicen sus servicios en días festivos serán gratificados según cuadro de festivos anexo.

En caso que el trabajador lo solicite, podrán canjearse los festivos trabajados por días libres, a razón del doble de la jornada trabajada.

20.4. En los días de feria, toda la plantilla tendrá derecho a un día de descanso entre el miércoles y el sábado, y los trabajadores que les corresponda trabajar el domingo, descansará el sábado.

#### **Artículo 21. Descansos.**



21.1. Tendrán la consideración de días festivos, el descanso dominical correspondiente, y las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral. Así como las fiestas locales, salvo que coincidan dos días festivos, que habrá que prestar servicio un día de ello, abonándose el recargo que se recoge en la tabla anexa de festivos.

## **Artículo 22. Vacaciones.**

22.1. La misma será de treinta y dos días naturales para todo el personal abonándose su importe por todos los conceptos tanto salariales como extrasalariales.

22.2. Su disfrute se realizará en un solo periodo de 30 días naturales, o en dos periodos de 15 y 15 días naturales, y los dos días restantes fuera de dicho periodo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

22.2.1. Que el trabajador comunique su ausencia al trabajo con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

Asimismo, si antes de iniciar sus vacaciones el trabajador se encuentra de baja o I. T., podrá adaptar sus vacaciones a otro periodo, siempre que se disfruten dentro del año natural.

22.4. La determinación del periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador, se hará de manera rotativa. Previamente a su colocación en el Tablón de Anuncios se comunicará al Comité de Empresa.

22.5. Los trabajadores/as eventuales disfrutarán la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al año.

22.6. Las vacantes que se produzcan con motivo del disfrute de las vacaciones, serán cubiertas en todo momento, por personal eventual contratado específicamente para estas suplencias, en la forma que especifica el artículo treinta del presente convenio.

22.7. A lo largo del año, el personal que preste sus servicios en la empresa, tendrá derecho a disfrutar 3 días de asuntos propios retribuidos y a su conveniencia previa autorización de la empresa respetando las necesidades del servicio y no se acumularán a las vacaciones. Deben comunicar su disfrute con 48 horas de antelación, excepto en casos de urgente necesidad.

## **Artículo 23. Licencias.**

23.1. El trabajador, con previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo

por alguno de los motivos siguientes:

23.1.1. Matrimonio civil, religioso o parejas de hecho, tendrán dieciocho días naturales de licencia.

23.1.2.

a) Por nacimientos:

- De hijos o adopción: 4 días. En caso de cesárea podrá ampliarse en 3 días más justificando documentalmente dicha complicación y estancia en el Hospital.

-De Nietos: 1 día.

b) Por enfermedad con internamiento:

-Del Cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as: hasta 4 días.

- De los abuelos/as, nietos/as: Hasta 3 días.

-De padres políticos, yernos, nueras, y cuñados/as: hasta 2 días.

Todo ello dependiendo de la duración de dicho internamiento.

c) Por fallecimiento:

- Del Cónyuge, pareja de hecho, o hijos/as: 5 días

- Padres y hermanos/as: 4 días.

- Abuelos y nietos: 3 días.

- Suegros, yernos y nueras: 2 días.

-Tíos/as, sobrinos/as (consanguíneos en ambos casos) y cuñados/as: 1 día.

23.1.3. Un día por traslado de domicilio habitual.

23.1.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

23.1.5. Para hacer funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

23.1.6. Matrimonios y primera comunión de hijos, hermanos un día laboral.

23.1.7: Por intervención quirúrgica:





- De padres, hijos/as, cónyuge y hermanos/as: hasta 4 días.
- Abuelos/as, nietos/as: hasta 3 días.
- Padres políticos, yernos, nueras o cuñados/as: hasta. 2 días.

Todo ello dependiendo del internamiento y estancia hospitalaria.

Los días se entenderán naturales. Los permisos recogidos en los anteriores apartados 23.1.2 y 23.1.7, no son acumulables, es decir, el inicio de un permiso hace finalizar el permiso anterior.

Deberán probarse documentalmente todas las circunstancias que dan derecho a permisos o licencias anteriores, incluyendo entre otras el ingreso y el alta hospitalaria, así como la situación de pareja de hecho.

23.1.8. Todo conductor que tenga que someterse a un examen psicotécnico de renovación de su carné profesional, un día laboral justificándolo.

23.1.9. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiples hasta diecinueve semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de estos, los efectos económicos serán determinados por las prestaciones de la Seguridad Social y en pago directo de la misma.

23.1.10. Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo (con derecho a remuneración), para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y mediante la justificación de la necesidad de la realización de este examen dentro de la jornada.

23.1.11. En caso de que una trabajadora se someta a una interrupción voluntaria del embarazo, tendrá derecho a un permiso de diez días.

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

#### **Artículo 24. Permiso sin sueldo.**

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





## **Artículo 25. Rotatividad.**

25.1. El horario nocturno estará compuesto por trabajadores adscritos voluntariamente, y la rotatividad entre los trabajadores del horario diurno y los trabajadores del horario nocturno, se realizará siempre y cuando exista acuerdo individual entre los trabajadores de ambos horarios.

25.2. La rotación se efectuará cada dos semanas.

El trabajo en domingo y festivos será obligatorio, para todo el personal que voluntariamente se haya adscrito a dicho trabajo, y dicha adscripción, se realizará por un año.

25.3. La adscripción voluntaria será al menos de un año.

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

### **Artículo 26. Clasificación.**

26.1. 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.

26.2. Los trabajos de superior categoría se regirá por lo establecido en el presente Convenio.

26.3. 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 27. Clasificación y definición del personal.**

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

27.1.1. Personal Técnico.

27.1.2. Personal de mandos intermedios.

27.1.3. Personal Administrativo.

27.1.4. Personal operario.

### **Artículo 28. Clasificación y definición de las categorías profesionales.**

28.1. Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de





ellos se especifica seguidamente. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna categoría, deberá indicarse a qué grupo y categoría de los aquí citados se asimila.

a) Grupo de técnicos: el grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

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

Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en ese momento.

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

Encargado general técnico medio.- 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, 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 aquel.

Jefe de Taller. Con mando directo sobre el personal, 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 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.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:



Oficial Administrativo.- Empleado que actúa a las órdenes del encargado general, 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

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

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

Conductor o Maquinista. En posesión del carné 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 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.

- Oficial Jardinero. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

- Peón/Peón Playas/Jardinero. 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.

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

-Ayudante mecánico.- 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

- Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

-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.





- Limpiador.- Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

28.2. Para las categorías que aparecen nuevas, las de Ayudante de mecánico, portero, vigilante y limpiador, el sueldo a aplicar, será el mismo que el de peón.

28.3. El titulado superior y el titulado medio, tendrá, el sueldo base y serán las mismas retribuciones que el funcionario del Estado, aprobadas para cada año en el BOE, y el plus de asistencia igual que el del Administrativo, así como el plus de cultura y el de transporte. La paga extra será igual al sueldo base, la paga de beneficios como el mecánico, y la del patrón, como el resto de los trabajadores.

28.4. El jefe de taller tendrá las mismas retribuciones que el mecánico, pero incrementándole el plus de mando.

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

#### **Artículo.29. El personal, atendiendo a su permanencia.**

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

29.1.1. Personal fijo: Será todo aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal en la Empresa.

29.1.2. Personal eventual: Es aquel que se contrata por circunstancias especiales de la producción.

#### **Artículo 30. Plantilla de trabajadores.**

30.1. Se tendrá en cuenta el acuerdo firmado del 25 de julio de 2.000 y ratificado en el Pleno de 28.07.00, donde se establecía que cada año, se realizarán diez transformaciones de eventuales a fijos.

#### **Artículo 31. Fomento de empleo**

31.1. Tendrán preferencia los trabajadores/as que han trabajado en el servicio de limpieza pública (R. S. U.), limpieza viaria, y conservación de jardines y limpieza de playas de Sanlúcar de Barrameda con las anteriores concesionarias del servicio. El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de esta norma. Además se creará una bolsa de trabajadores de los que han trabajado en dicho servicio, tal cual se firmo en el acuerdo de julio de 2.000 y acuerdo plenario de 28 de julio.

31.2. Contratación Indefinida. Los firmantes del presente convenio, como establece el acuerdo firmado el 25 de julio de 2.000 y ratificado en el pleno de 28.07.00. Se realizarán cada año, diez contratos fijos, hasta llegar a cubrir las



necesidades básicas del servicio.

Así mismo, la Empresa podrá acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, no 199/97 de 29 de Julio en su Artículo 15 del programa de empleo de esta Comunidad Autónoma.

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con la normativa vigente, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa a sustituir a la trabajador/a que se jubile por otro/a trabajador/a según lo legalmente establecido y atendiendo a las circunstancias que a continuación se detallan:

Tendrán preferencia, los/as hijos/asó familiares del/la trabajador/a por dicha jubilación. La duración de dicha contratación no será superior a un año.

El Comité de empresa velará del cumplimiento de estas normas.

### **Artículo 32. Subrogación del personal.**

32.1. En caso de desaparición de la empresa de limpieza, la creación de una nueva, o la adjudicación mediante contrato administrativo, o la gestión directa del servicio por parte del Ayuntamiento no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la empresa firmante del presente convenio siempre que el servicio continúe prestándose, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores y al convenio en vigor, y en caso de gestión directa por parte del Ayuntamiento, su aplicación será el Convenio de éste, respetándose en todo caso la antigüedad de los trabajadores.

32.1.1. Se subrogará a todo el personal que se encuentre dado de alta respetando todas las condiciones laborales.

32.1.2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en, el momento de la finalización efectiva de la contrata, cumpla los requisitos del primer punto, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

32.1.3. Trabajadores eventuales que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

32.2. Todos los supuestos contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.



32.3. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicaría del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

32.4. La aplicación de este artículo en caso de cese del presente contrato de la empresa con el Excmo. Ayuntamiento será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública, nueva empresa y trabajador.

### **Artículo 33. Trabajos de superior categoría**

33.1 . Las plazas de conductores que se necesiten para realizar trabajos eventuales por cualquier causa y las ausencias de conductores que se produzcan por alguna circunstancia de las que dan lugar a la reserva del puesto de trabajo (vacaciones, permisos, incapacidad laboral transitoria... ) serán suplidas según el orden de inscripción, por los/as trabajadores/as incluidos en el censo de peones conductores, percibiendo la diferencia de categoría.

33.2. En cualquier otro caso donde sea necesario incorporar una trabajador/a de categoría inferior a otra categoría superior, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

### **Artículo 34. Formación profesional**

34. 1. La Empresa junto al Comité de Empresa, adecuarán los medios necesarios para que los/as trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, puedan realizar los estudios de Graduado Escolar, así como las mejoras de capacitación y preparación a la promoción profesional. Promoverán constantemente acciones formativas que redunden en una mayor cualificación personal y profesional de los/as trabajadores/as. Siempre que los cursos coincidan con la jornada de trabajo y sea fuera de Sanlúcar, se dará licencia como máximo de una semana, la cual será totalmente retribuida y siempre a criterio de la empresa, en cuanto a su utilidad y las necesidades del servicio, en cada caso.

### **Artículo 35. Casos especiales.**

35.1. Todo conductor que por la realización de su trabajo habitual ya fuera por causa técnica o modificaciones de tipo de circulación en sus recorridos impuestos por la Empresa, se le retirará el permiso de conducir, será mantenido en su categoría profesional, conservando el salario correspondiente el tiempo que dure esa sanción siempre que realice trabajos análogos a su categoría profesional.

35.2. La Empresa, previa justificación, abonará el coste de la renovación del carnet de conducir a los/as trabajadores/as con la categoría de conductor.



35.3. Cuando se produzca una falta de asistencia al trabajo por detención de una trabajador/a, por la causa que fuere y que no afecte a los intereses de la Empresa, ésta se obliga a conservar la plaza conservando la categoría y el puesto de trabajo, 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. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 36. Faltas y sanciones.**

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

36.2. Las faltas, sanciones o amonestaciones se regirán según el Convenio Estatal de la Limpieza.

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

### **Artículo 37. Accidente de trabajo y baja por enfermedad.**

37.1. Los trabajadores/as en situación de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará desde el primer día el cien por cien de todas las percepciones salariales que con anterioridad viniesen percibiendo. En cuanto al conjunto de las citadas percepciones se tendrá en cuenta las del mes anterior a la baja.

37.2. En el supuesto de baja por enfermedad se complementarían desde el primer día las prestaciones de la Seguridad Social:

37.2.1. Si es la primera vez, el cien por cien de su salario.

37.2.2. Si es la segunda vez hasta el noventa y cinco por ciento de su salario.

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

37.3. La empresa abonará hasta el cien por cien del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización de el/la trabajador/a por causa de enfermedad común, profesional o accidente no laboral y durante el tiempo que esté en I.T.

37.4. En la nómina de pago, se especificará claramente las partes pagadas por la Seguridad Social, Mutua de accidente y la Empresa.

### **Artículo 38. Seguro de vida.**

38.1. La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa.





38.2. 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 legales o la persona que él/ella designe, percibirán en concepto de indemnización, la cantidad de 16.227"33.Euros.

38.3. Dicha cláusula entrará en vigor transcurrido quince días desde la firma del Convenio. Quedando en vigor mientras tanto las cantidades previstas en el Convenio anterior.

38.4. La Empresa una vez concertada la póliza de Seguros, entregará al Comité de Empresa una fotocopia. .

### **Artículo 39. Fondo de préstamos**

39.1. Se crea un Fondo de Préstamos de 24.040"48.- Euros, durante la vigencia del presente Convenio, para conceder préstamos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, con un límite de 601"01.- Euros por trabajador/a.

39.2. Dichos préstamos se descontarán como máximo en doce meses.

39.3. 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 40. Ayuda por jubilación.**

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

A los 65 años	3.365,67.- euros
A los 64 años	6.000,00.- euros
A los 63 años	8.000,00.- euros
A los 62 años	10.000,00.- euros
A los 61 años	12.000,00.- euros
A los 60 años	14.000,00.- euros

### **Artículo 41. Gratificación por matrimonio o uniones de Hecho.**

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado por este, percibirá en caso de unión por matrimonio civil, religioso ó parejas de hecho, la cantidad de 210"35.- euros en concepto de gratificación.

### **Artículo. 42. Gratificación por natalidad.**

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado por este, percibirá en caso del nacimiento de cada hijo/a, la cantidad de 210"35.-euros.

#### **Artículo 43. Invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta.**

El trabajador/a que por enfermedad o accidente pudiera ser declarado/a en invalidez permanente total ó invalidez permanente absoluta y su contrato de trabajo se suspendiera 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. 44. Ayudas para hijos disminuidos físicos o psíquicos.**

La empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 30"00.-Euros mensuales en concepto de ayuda por cada hijo disminuido a su cargo. La minusvalía se establece en un 50% o superior.

El trabajador deberá solicitar por escrito esta prestación, uniendo a la misma el certificado oficial acreditativo de la minusvalía o discapacidad, expedido por el órgano competente en la materia.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

Los expedientes de jubilación forzosa por edad, se tramitarán con tres meses de antelación a la fecha que proceda, para que exista solución de continuidad con el cese, con la percepción de los haberes del activo y del pasivo.

Los trabajadores/as percibirán al jubilarse en los casos legalmente previstos, ya sea por edad, jubilación anticipada o enfermedad, un premio en metálico, que será de 1.500.-Euros durante la vigencia del Convenio subiendo sólo el I.P.C.

Durante el tiempo que dura la tramitación de los expedientes de jubilación, la empresa abonará al interesado/a el importe de la pensión que se haya propuesto a la seguridad social.

#### **Artículo 46. Ayudas farmacéuticas.**

Se abonará anualmente la diferencia con el precio de los medicamentos, hasta llegar al 60% del descuento de las mismas, previa presentación del original de la receta médica de la seguridad social o mutualidad de trabajo.

#### **Artículo 47. Subvenciones. Mejoras sociales.**

Se establece una ayuda anual a todo trabajador/a y su unidad familiar (toda persona que demuestre estar a su cargo), previa acreditación del gasto mediante factura, las cuales se cursarán mediante solicitud hasta el 15 de enero del año



siguiente, en los siguientes conceptos:

PARA LOS AÑOS 2005/2006/2007:

ORTODONCIA:

A) Ortodoncia prótesis dental completa, hasta un máximo de 300.- Euros, por unidad familiar.

B) Prótesis dental por piezas, empastes, limpiezas y cualquier trabajo dental, hasta un máximo de 200.- Euros por unidad familiar.

C) Ambos topes son excluyentes.

OFTALMOLOGIA:

a) Cristales ópticos, gafas graduadas, bifocales y lentillas, percibirán hasta un máximo de 100.- Euros, por unidad familiar.

PROTESIS AUTIDITIVAS:

Hasta un máximo de 100. - Euros por unidad familiar.

PROTESIS ORTOPEDICA.

Calzado ortopédico, hasta un máximo de 30. -Euros, por unidad familiar.

Para la vigencia del presente Convenio, se establecerá la cantidad de 12.000.-Euros, para el año 2005, 12.000.- Euros para el año 2.006 y 24.000.- Euros para el año 2007, las cuales se distribuirán anualmente (en Diciembre) según acuerde la Comisión Paritaria creada al efecto.

#### **Artículo 48. Premio a la asistencia.**

Se gratificará con 250.- Euros anuales, en concepto de asistencia a todos los trabajadores de la plantilla. La ausencia del trabajo, aún de un solo día en año dará lugar a la no percepción de la citada paga.

Se exceptúan las vacaciones, permisos retribuidos, licencias retribuidas y las huelgas legales y los accidentes laborales.

### **Capítulo VIII. Salud laboral.**

#### **Artículo 49. Salud laboral.**

49.1. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, incluyen en este Convenio un capítulo dedicado a la Salud Laboral





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

### **Artículo 50. Medidas de salud laboral.**

50.1. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de Salud Laboral pertinentes, como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los/as trabajadores/as.

50.2. Las medidas de protección afectarán igualmente a los/as trabajadores/as, en cuanto estarán obligados 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 Salud Laboral 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.

50.3. Referente a las medidas de Salud Laboral han de tomarse las siguientes medidas:

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

50.3.2. Las prendas de trabajo, irán provistas de bandas reflectantes.

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

50.3.4. Todo el personal debería ser pasado por una revisión médica adecuada al puesto de trabajo que desarrolle. La revisión médica se realizará en horas de trabajo en aquel personal que sea posible. Se establecerá constantemente los mecanismos necesarios, para mejorar las condiciones en las que se realiza la revisión. La realización de dichos reconocimientos serán periódicos. En el caso de nuevas contrataciones, el personal contratado acudirá al reconocimiento médico dentro del plazo legal.

### **Artículo 51. Comité de salud laboral**

46.1. El Comité de Salud Laboral asumirá todas las funciones en esta materia, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal vigente y promoverá la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 52. Servicios sanitarios.**





52.1. Los Servicios Sanitarios de la Empresa se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

### **Artículo 53. Prendas de trabajo**

53.1. La Empresa facilitará a todos/as los/as trabajadores/as, las prendas de trabajo que corresponda 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 quince de Octubre y el quince de Mayo respectivamente y se distribuirá conforme a lo articulado.

53.2. Las prendas de verano de conductores y peones consistirán en:

53.2.1. Dos camisas.

53.2.2. Dos pantalones de calidad tergal.

53.2.3. Dos guerreras de calidad tergal.

53.2.4. Calzado, Zapatos adecuados.

53.2.5. Gorra

53.3. Las prendas de invierno de conductores y peones consistirán en:

53.3.1. Dos camisas.

53.3.2. Dos pantalones de pana.

53.3.3. Dos guerreras de pana.

53.3.4. Dos jerséis.

53.3.5. Un chaquetón.

53.3.6. Ropa de agua adecuada para cada categoría.

53.3.7. Calzado.

53.3.8. Botas de agua (solo para peones).

53.3.9. Gorra.

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

53.4.1. Cuatro monos, dos de calidad de invierno.



53.4.2. Dos jerseys.

53.4.3. Dos camisas.

53.4.4. Un chaquetón.

53.4.5. Dos pares de botas, con componentes de seguridad homologados. Todo el vestuario será con bandas reflectantes.

53.5. Las prendas de verano e invierno de los sub-encargados e inspectores consistirán en:

53.5.1. Dos camisas.

53.5.2. Dos pantalones.

53.5.3. Dos jerséis.

53.5.4. Un chaquetón.

53.6. En lo relativo a la calidad de las prendas, se seguirá consultando Comité de Empresa y se procurará de mutuo acuerdo mejorar la calidad de estas. Y en función de esta calidad, variar la frecuencia de entrega. En este sentido se acuerda crear una Comisión Paritaria para establecer las necesidades reales de los trabajadores y la forma y manera de cubrir las mismas.

53.7. 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 IX. Representación y acción sindical.**

### **Artículo 54. Comité de empresa**

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

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

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

### **Artículo 55. Secciones sindicales.**





55. 1. Los sindicatos que dispongan de representación en el Comité de Empresa, podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa.

55.2. Tales Secciones Sindicales estarán representadas ante la Empresa por un Delegado Sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

#### **Artículo 56. Crédito horario.**

56.1. Los miembros del Comité de Empresa, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el Sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, disponiendo de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas.

56.2. El cómputo de horas 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 anual.

56.3. El delegado sindical dispondrá de treinta horas mensuales retribuidas para desarrollar la labor que de conformidad con la legislación vigente le corresponda. Si la figura del Delegado Sindical coincide con la de un Miembro del Comité de Empresa, podrán acumularse sus respectivos créditos horarios.

#### **Artículo 57. Competencias del comité de empresa.**

57.1. El Comité de Empresa tendrá todas las competencias que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Conservación de Jardines y demás leyes vigentes.

#### **Artículo 58. Cuota sindical.**

58.1. La empresa procederá a la recaudación de la Cuota Sindical de aquellos Trabajadores que lo soliciten por escrito indicando cuantía y Central Sindical.

#### **Artículo 59. Asambleas.**

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

#### **Disposición adicional.**

El presente Convenio deberá ser ratificado por la Asamblea de Trabajadores y posteriormente puesto en conocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar.



## **Disposición final.**

### PRIMERA:

En todo lo no previsto en este Convenio, estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Conservación de Jardines, Estatuto de los trabajadores y demás Disposiciones de General Aplicación.

### SEGUNDA:

El Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda, se compromete durante la vigencia del presente Convenio a la no segregación de los servicios ni a la privatización de EMULISAN, S.A.

### ANEXO DE TABLAS SALARIALES Y HORAS EXTRAORDINARIAS:

#### HORAS EXTRAORDINARIAS:

##### GRUPO I

##### CAPATAZ

OFICIAL 1ª: MECANICO, ADMINISTRATIVO, CONDUCTOR, JARDINERO.

- Se abonará 10"22.-euros por hora trabajada en días no festivo.
- Se abonarán 12"02.-euros por hora trabajada en días festivos normales.

##### GRUPO II

PEONES: Se abonará 9"02.-euros por hora trabajada en días no festivos y 10"82.-euros por hora trabajada en festivos normales.

DOMINGO DE FERIA DE SANLUCAR: Se abonará 15"03. -Euros por hora trabajada y se descansará un día libre de Feria que sería el viernes o el sábado para todo el personal que trabaja este domingo.

VIERNES SANTO, NAVIDAD, AÑO NUEVO: Se abonará 15"03.-euros por hora trabajada, para todo el personal que trabaje en estos días.

CABALGATAS Y ALFOMBRA: se abonará 15,03.- euros por hora trabajada, para todo el personal que trabaje en estos días.

FESTIVOS: Se considera festivos todos los domingos y festivos (locales, autonómicos, y Nacionales), que no se mencionan en el punto anterior, y la jornada laboral será de 6"00 horas, y se abonarán en la siguiente cuantía:







Andalucía

**Empresa Municipal Limpieza de Sanlúcar de Barrameda (EMULISAN)**

BOP 180, 04 de agosto del 2004

Página 25 de 25

Oficial 1ª y Capataz: 72"12. -euros/día.

Peones: 60"10. -euros/día.

EMULISAN AÑO 2004

INCREMENTO DEL 3% AL SALARIO BASE Y EQUIP. DE PLUS CONVENIO DE LOS CAPATACES A LOS PEONES Y PARTÍCULO PROPORCIONAL DE SUBIDA DEL P. TRANSPORTE PARA EQUIPARARSE EN 4 AÑOS AL DEL CAPATAZ Y SUBIDA DE 60 euros A LA PAGA DEL PATRON, ASÍ COMO EL PLUS NOCTURNO A 12 euros POR DIA TRABAJADO EN DICHO HORARIO.

#\*1\*#

#\*2\*#

