

JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO DE EMPRESA DE
CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO, S.A.

Expediente: 11/01/0032/2021
Fecha: 11/03/2021
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ROSA MARIA RAMIREZ LOPEZ
Código 11100162012012.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre Calendario Laboral para el ejercicio 2021 del convenio colectivo de la empresa CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO, S.A.U., suscrito por las partes el día 22-01-2021 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 17-02-2021, subsanado definitivamente el 3-03-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre Calendario Laboral para el ejercicio 2021 del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través

CUADRO HORARIO VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Enero	F	S	D	6	6	F	6	6	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D
Febrero	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D			
Marzo	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	6	6	6
Abril	F	F	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8
Mayo	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8
Junio	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	
Julio	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S
Agosto	D	7	7	7	7	5	S	D	7	7	7	7	5	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8
Septiembre	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	
Octubre	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	F	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	
Noviembre	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	
Diciembre	8	8	8	S	D	F	6	F	6	6	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	P	F	D	6	6	6	6	P

Una vez se publique oficialmente por el organismo público competente, se tendrán por incluidas en el presente calendario las fechas correspondientes a las restantes jornadas festivas, de acuerdo con la normativa vigente. Se tomarán como Fiestas Locales, las de la localidad donde radica el centro de trabajo.
F: Fiesta. S: Sábado. D: Domingo. P: Puente.

Nº 18.772

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: UTE SUFI-COINTER (ANTES UTE- CADIZ)

Expediente: 11/01/0124/2020
Fecha: 11/03/2021
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JOSE LUIS SALEGUI ANCA
Código 11002703011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo en la UTE SUFI - COINTER (antes UTE CÁDIZ) con vigencia desde el 1 de abril 2020 a 31 de marzo 2020, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 25-09-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 19-02-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en la UTE SUFI - COINTER (antes UTE CÁDIZ) , en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de

de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz a 11 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA ENTIDAD "CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO, S.A.U." PARA EL AÑO 2021

ACTA

En Rota (Cádiz), siendo las 11 horas del día 22 de enero de 2021, se reúnen, de una parte, el representante de CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO, S.A.U., D. José Castellano Moreno, así como de los sindicatos "Unión General de Trabajadores (UGT)", D. José María Bejarano Escalante, y de "Comisiones Obreras (CCOO)", D. Juan Antonio Lucero Pruaño.

Las partes adoptan los siguientes ACUERDOS

PRIMERO.- Por los componentes de la Comisión Negociadora de la Revisión Salarial del Convenio de Empresa de CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO, S.A.U., se procede a tratar y aprobar el calendario laboral del Convenio de Empresa de la Empleadora para el año 2021, pactándose finalmente, el que se adjunta como Anexo 1 a la presente Acta.

SEGUNDO.- Las representaciones de ambas partes delegan como firmante de la solicitud de inscripción en el Registro de la Autoridad Laboral competente (REGCON) a Dª. Rosa María Ramírez López.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la presente acta.

Fdo.: José Castellano Moreno, Por la representación empresarial. Fdo.: José María Bejarano Escalante, Por la representación social (UGT). Fdo.: Juan Antonio Lucero Pruaño, Por la representación social (CCOO).

medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 11 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE SUFI - COINTER ACTIVIDAD DE SANEAMIENTO URBANO CON SUS TRABAJADORES EN CADIZ
COMISION NEGOCIADORA

POR LA EMPRESA	
D. José Luis Salegui Anca	D. Carlos García-Blount Lorenzo
D. Antonio Bravo Herrero (Ausente)	Dña. Verónica de Frutos González (Ausente)
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
D. Juan Antonio Collantes Tinajero (DS UGT)	D. José Manuel Cantarero Garrido (UGT)
D. Juan Jesús Muñoz Sánchez (UGT)	D. Juan José Montesino Benítez (UGT)
D. José Manuel García Hernández (UGT)	D. Sergio Murga Rodríguez (UGT)
D. Juan Antonio Pérez Rubio (UGT)	D. José Morales Castro (UGT) Ausente
D. José Soto Lamela (UGT)	D. Joaquín García Jiménez (DS CCOO)
D. José Luis Ramírez Santana (CCOO)	Dña. Isabel Díaz Coca (CCOO)
D. Manuel Beardo Florido (CCOO)	D. Adolfo Barrero de Valenzuela (CSIF)
D. Francisco Abel Camacho Espinosa (DS CSIF)	D. José Manuel Cuadrado Villanueva (CSIF)

Asesor	
Juan Manuel Heredia (Asesor)	

Reunidos en Cádiz los al margen relacionados, el día 23 de febrero de 2021, con el objeto de tratar el siguiente tema:

Primero.- Escrito dirigido a la Comisión Negociadora

Se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Sufi-Cointer con su personal adscrito al servicio de limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del término municipal de Cádiz, como consecuencia de la comunicación recibida de la Consejería de Economía, Innovación, ciencia y Empleo de la Delegación Territorial en Cádiz con número de Localizador KY45RO66 (11002703011997).

En dicha comunicación se advierte a las partes que conforman la Comisión Negociadora de que en el texto del citado Convenio se aprecian una serie de defectos que han de ser subsanados, los cuales pasan a ser analizados a continuación por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Procedimiento no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

En la Comunicación de subsanación efectuada por la Consejería de Economía, Innovación, ciencia y Empleo de la Delegación Territorial en Cádiz se comunica a la Comisión Negociadora que "No se indica los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores"

Así pues, las partes acuerdan incluir una Disposición Adicional Tercera con el siguiente contenido:

"Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA, publicado el 25 de abril de 2016 en el BOJA."

Tercero.- Adecuar la denominación de las distintas categorías a fin de integrarlas, según la Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Se adjunta al presente acta las tablas salariales con la denominación de las categorías modificadas.

Cuarto.- Introducción de una Disposición Adicional Cuarta en el convenio colectivo

En la comunicación de subsanación dirigida a la Comisión Negociadora, se pone de manifiesto que no se incluyen medidas dirigidas a evitar la discriminación, en este sentido, y teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por el RD Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las partes acuerdan introducir una Disposición Adicional Cuarta con el siguiente contenido:

"Disposición Adicional Cuarta.- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. Se estará a lo dispuesto legalmente con respecto a dichas materias, siendo que a efectos informativos pasa a transcribirse la regulación actual:

A.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de partos prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de ellos progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora,

y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

B.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) (del Estatuto de los Trabajadores), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso ningún menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, la acumulación de dichos períodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados A y B tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero.

D.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

E.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos acordados con la Empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

F.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario debiendo preavisar a la Empresa, salvo fuerza mayor, con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción regulada en este apartado.

G.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y

requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

H.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados E, F Y G, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.”

Quinto.- Modificación del Art. 59 del convenio colectivo

Las partes acuerdan modificar el contenido del apartado 2 del artículo 59 y añadiendo un apartado 3, siendo la redacción definitiva del citado art. 59, la siguiente:

“[...] 59.2 Plan de igualdad. Las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. y los sindicatos UGT y CCOO (publicado en el BOE Núm. 76 de 29 de marzo de 2019) cuya vigencia es de cuatro años, extendiéndose ésta desde el 02 de octubre de 2018 hasta el 02 de octubre de 2022, manteniéndose vigente hasta que se apruebe uno nuevo.

59.3.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Las partes reconocen como válido el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Sacyr Servicios el cual tiene como objetivo que se produzca situación de acoso o discriminación en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita.

Sexto.- Artículo 6.6 (Componentes de la Comisión Paritaria)

Una vez subsanados los aspectos señalados por la Autoridad Laboral en el requerimiento efectuado, las partes desean modificar los componentes de la Comisión Paritaria por los Trabajadores recogidos en el apartado 6 del artículo 6, siendo los correctos los siguientes:

“[...] Por los trabajadores/as

D. José Luis Ramírez Santana	D. Adolfo Barrero de Valenzuela
D. José Soto Lamela	D. José Manuel Cantarero Garrido
D. José Manuel García Hernández	

[...]”

Septimo.- Registro, depósito y publicación del Convenio

Ambas partes acuerdan dirigirse a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación de la modificación acordada de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo legislado al efecto.

Octavo.- Fin de la reunión

Y, sin más asuntos que tratar, firman los asistentes, de plena conformidad con lo que antecede, en lugar y fecha al principio indicados.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO VIGENTE DESDE EL "01-04-2019 AL 31-03-2020"

CATEGORIA	Sal.Base	P.Conve	P. Toxico	P. Nocturn.	P.Comp.D-N	P. Product.	P.Org.D	P.Org.N	P.Complem	P. Transp.	P. Taller	P. Extras
Jefe/a 2º Admon.	42,48	39,83	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.644,29
Of. 1º Admon.	39,41	33,37	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.557,77
Of. 2º Admon.	36,54	32,05	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.477,35
Aux.Adm./Telefonist	35,47	23,25	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.448,04
Encargado/a Gral.	39,99	36,10	8,00	12,00	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.574,03
Sub-encargado/a. Gral	37,30	25,77	7,46	11,19	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.478,38
Encargado/a	34,46	18,89	6,89	10,34	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.420,39
Capataz	31,64	14,89	6,33	9,49	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.340,65
Of. 1º Conductor/a	32,23	15,39	6,45	9,67	4,81	2,60	4,26	4,87	5,44	4,61	-----	1.340,65
Peón-Espec.	31,64	10,10	6,33	9,49	4,81	2,60	4,26	4,87	5,44	4,61	-----	1.340,65
Peón y guarda	31,03	9,00	6,21	9,31	4,81	2,60	3,57	4,11	5,44	4,61	-----	1.324,12
Lavacoches	31,64	9,06	6,33	9,49	4,81	2,60	3,60	4,41	5,44	4,61	-----	1.340,65
Limpiador/a	31,03	9,00	6,21	9,31	4,81	2,60	3,57		5,44	4,61	-----	1.324,12
Encargado/a. Taller	39,99	24,65	8,00	12,00	4,81	2,60	6,83		-----	4,61	-----	1.574,03
Of. 1º Taller	32,23	23,44	6,45	9,67	4,81	2,60	6,86		-----	4,61	2,96	1.357,18
Of. 2º Taller	32,07	21,99	6,41	9,62	4,81	2,60	6,47		-----	4,61	2,55	1.353,05
Of. 3º Taller	31,90	20,29	6,38	9,57	4,81	2,60	6,03	6,92	-----	4,61	1,46	1.348,09

Incremento 1%

Plus Conducción	3,32
Premio Asistencia	36,65
P. Asist 1 falta	15,26
Festivo	146,24
Festivo encarg	158,39
Festivo Plus	156,08
Festivo plus enc	168,23
Grat. Matrimon	364,71
Grat. Matrim JP	182,36
Premio Natal	45,41
Premio Natal JP	22,69
Bolsa Estudio	279,03
Bolsa Estudio JP	139,51
Bolsa Estud Discap	618,64
Bolsa Vacaciones	687,62

Ayuda Jubilación	
Desde 65 años	1.860,65
64 años	2.042,22
63 años	2.269,17
62 años	2.496,02
61 años	2.722,95
29 días S.R.	

Art. 42 Seguro Colectivo.

Cantidades vigentes		
Seguro Colectivo	J. Completa	J. Parcial
Gran Invalidez, Inc Perm Absol, total derivada de enferm o accte	14.679,00	7.339,50
Muerte Natural	11.669,00	5.834,50
Muerte por Accte	21.703,00	10.851,50
Muerte por Accte de trafico	31.736,00	15.868,00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE UTE VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES-COINTER ACTIVIDAD DE SANEAMIENTO URBANO CON SUS TRABAJADORES/AS EN CADIZ 01/04/2019 AL 31/03/2020 ÍNDICE SISTEMÁTICO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1 Ámbito Territorial
- Artículo 2 Ámbito Funcional
- Artículo 3 Ámbito Personal
- Artículo 4 Ámbito Temporal y Prórroga
- Artículo 5 Absorción y Compensación. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6 Comisión Paritaria
- CAPITULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS
- Artículo 7 Revisión salarial y conceptos retributivos
- Artículo 8 Complemento Antigüedad
- Artículo 9 Complemento de Convenio
- Artículo 10 Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos
- Artículo 11 Plus de Nocturnidad
- Artículo 12 Plus Complementario
- Artículo 13 Plus Compensatorio
- Artículo 14 Plus Conducción-Peón
- Artículo 15 Plus Taller
- Artículo 16 Plus Organización
- Artículo 17 Plus de Productividad

Artículo 18 Plus de Transporte
 Artículo 19 Pagas extraordinarias
 Artículo 20 Festividad Patronal y Festivos
 Artículo 21 Premio Asistencia
 Artículo 22 Horas Extraordinarias
 CAPITULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO
 Artículo 23 Jornada de Trabajo
 Artículo 24 Vacaciones
 Artículo 25 Permisos y Licencias
 Artículo 26 Permiso sin Sueldo
 CAPITULO IV.- RÉGIMEN DE EMPLEO
 Artículo 27 Organización del Trabajo
 Artículo 28 Funciones
 Artículo 29 Clasificación
 Artículo 30 Grupos Profesionales
 Artículo 31 Definición de Grupo y de Categorías Profesionales
 Artículo 32 Fomento de la Estabilidad en el Empleo
 Artículo 33 Subrogación del Personal
 Artículo 34 Movilidad Funcional
 Artículo 35 Jubilación Anticipada
 Artículo 36 Casos Especiales
 Artículo 37 Terminación del Servicio
 Artículo 38 Promoción
 Artículo 39 Criterio del Comité de Empresa para designar al personal a contratar de forma indefinida
 CAPITULO V.- MEJORAS SOCIO-ECONÓMICAS
 Artículo 40 Gratificación por Matrimonio
 Artículo 41 Excedencias
 Artículo 42 Seguro Colectivo
 Artículo 43 Fondo de Ayuda
 Artículo 44 Enfermedad y Accidente
 Artículo 45 Bolsa de Estudios
 Artículo 46 Renovación Carnet de Conducir
 Artículo 47 Ayuda por Jubilación
 CAPITULO VI.- REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL
 Artículo 48 Garantía Sindical
 Artículo 49 Crédito Horario
 Artículo 50 Tiempo Sindical
 Artículo 51 Asambleas
 Artículo 52 Cuota Sindical
 Artículo 53 Censo
 Artículo 54 Sanciones
 CAPITULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
 Artículo 55 Salud Laboral
 Artículo 56 Prótesis
 Artículo 57 Prendas de Trabajo
 CAPITULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES
 Artículo 58 Faltas y Sanciones
 CAPITULO IX.- MEDIDAS DE IGUALDAD
 Artículo 59 Medidas en materia de Igualdad
 DISPOSICIONES ADICIONALES
 Primera.- Desplazamiento a vertedero
 Segunda.- Puesto de trabajo fijos de contrata
 DISPOSICIONES FINALES
 Primera
 Segunda
 Tercera
 Cuarta
 Quinta
 CUADRO HORARIO
 TABLA SALARIAL EN EUROS - ANEXO I
 CAPITULO 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. VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES - COINTER, en la ciudad de Cádiz.
 Artículo 2 Ámbito Funcional
 2.1 Las actividades que comprende el presente convenio, son las de limpieza pública viaria en general, recogida y transporte de residuos 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 este Convenio, así como a cuantos trabajadores/as 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 diecinueve, salvo pacto en contrario.
 4.2 Su duración será de un año, por lo que alcanzará hasta el 31 de marzo de 2020. En consecuencia, el año de vigencia del convenio se extenderá desde el uno de abril de dos mil diecinueve hasta el treinta y uno de marzo de dos mil veinte (01/04/2019 al 31/03/2020).
 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 cinco 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 y aclaración 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/as :	
D. Jesús Beardo Florido	D. Luis Vega Castañeda
D. Juan Antonio Perez Rubio	D. José Luis Ramírez Santana
D. Juan Montesino Benítez	
Por la Empresa :	
D. José Luis Salegui Anca	D. Javier Aguado González
D. Carlos García-Blount Lorenzo	D. Antonio Bravo Herrera
D. José Antonio Ortega García	

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.

CAPITULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 7 Conceptos Retributivos

7.1 La revisión salarial para el año de vigencia pactado es la siguiente:

• Incremento del 1% sobre la tabla salarial correspondiente al período de 01/04/2018 al 31/03/2019, pasando a ser éstas las tablas salariales definitivas correspondientes al período 01/04/2019 al 31/03/2020.

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

A.- Salario Base: Constituido por el importe que como tal figura en la tabla salarial anexa.
 B.- Complemento Salariales: Son las cantidades que, en su caso deban adicionarse al Salario Base y son las siguientes:

7.2.1 Complemento antigüedad.	7.2.8 Plus productividad.
7.2.2 Complemento convenio.	7.2.9 Plus de taller.
7.2.3 Plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso.	7.2.10 Plus organización.
7.2.4 Plus de nocturnidad.	7.2.11 Pagas extraordinarias.
7.2.5 Plus complementario.	7.2.12 Premio asistencia.
7.2.6 Plus compensatorio.	7.2.13 Plus de transporte.
7.2.7 Plus conducción peón.	7.2.14 Bolsa de vacaciones

7.3 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/a indique en cualquiera de las entidades bancarias de la ciudad de Cádiz.

7.4 El trabajador/a 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/a 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/a 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.

Artículo 10 Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos

10.1 A todos los trabajadores/as que lo vengán 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/a, peones especializados/as, lavacoches y limpiadores/as, 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/as 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 indicada en la tabla salarial anexa. 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/as 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/as 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/as 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/as podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de verano, por un máximo de 600 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 salario base.

19.2.1 Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de Navidad, por un máximo de 600 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/as podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de beneficios, por un máximo de 600 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/as podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga de octubre, por un máximo de 600 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 importe según tabla salarial anexa 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 importe según tabla salarial anexa. Quedará excluido de dicho premio el trabajador/a 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

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.

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

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

22.1.2 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.

22.1.3 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.

22.1.4 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.

22.2 Si por razones del servicio, se tuviera que cambiar a algún trabajador/a 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.

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

CAPITULO 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 sábados y domingos, con la salvedad de los encargados/as y personal de taller en atención a su particular jornada regulada en contrato de trabajo.

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/as y trabajadores/as del taller, en atención a su diferente régimen de jornada, acordarán con la empresa su disfrute de vacaciones.

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

Los 18 trabajadores/as que amplían su jornada cinco meses al año también podrán ampliar 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/as 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/a, entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive.

24.10.2 Tras su publicación en el tablón de anuncios por los trabajadores/as 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 natural, 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 Comisión Paritaria en el calendario laboral), se realizarán por escrito entregándose a la empresa en los 10 primeros días de Enero.

Las solicitudes para los días a disfrutar durante la Navidad (del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos incluidos) deberán presentarse los 10 primeros días de Enero.

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/as 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/as (en proporción al tiempo trabajado) una bolsa de Vacaciones por el importe reflejado en la tabla anexa. Dichas cantidades se devengarán de enero a diciembre de cada año, liquidándose en la nómina del mes de mayo de cada año, liquidándose en la nómina de abril de cada año de vigencia del Convenio.

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/as o hermanos/as: 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/madre o hijos/as: 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/as y nietos/as) o hermanos/as: 3 días si es en su localidad y un máximo de 5 días si es fuera de su localidad.

25.1.5 Nacimiento de hijo/a: 5 días. En caso de concurrir gravedad serán 6 días.

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

25.1.7 Primera Comunión o bautizo de hijo/a: 1 día. Si el trabajador/a 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, siempre y cuando no haya posibilidad de acudir al especialista en horario diferente al de la jornada habitual.

25.1.12 En caso de fallecimiento de primos/as o sobrinos/as: 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/as disfrutarán de 7 días de asuntos propios. Estos se abonarán como efectivamente trabajados. El uso de estos 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.

Todo aquel trabajador/a que, sobrevenido el hecho causante que justifica la licencia, podrá optar por dejar, previa comunicación a su superior, su puesto de trabajo al conocer dicho hecho causante, en cuyo caso ese día le computará como licencia, o bien continuar con su trabajo hasta finalizar el turno, en cuyo caso la licencia comenzará a computarse a partir del día siguiente. En cualquier de los dos supuestos, el trabajador/a deberá notificar a la Empresa justificación del hecho causante que justifica la licencia.

Artículo 26 Permiso sin Sueldo

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

CAPITULO 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 del presente Convenio y en el 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, 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 efectivo de trabajo, salvo pacto en contrario.

29.4.5.1 Pacto de horas complementarias y voluntarias. Según el 12.5 c) del E.T., se acuerda que en el caso de pacto de horas complementarias, éstas se formalizarán por escrito, pudiendo pactarse un número de horas complementarias máximas de hasta el 60% de las horas ordinarias contractuales.

Según el artículo 12.5 g) del ET, se acuerda que en caso de pacto de horas voluntarias con trabajadores/as indefinidos/as, éstas se formalizarán por escrito, pudiendo pactarse un número de horas voluntarias máximas de hasta el 30% de las horas ordinarias contractuales.

Según el artículo 12.5 d) del ET, se acuerda un plazo de preaviso para la realización de dichas horas complementarias de, al menos, 24 horas antes del comienzo de la realización de las mismas. En caso de avisar con menos tiempo de anticipación de las 24 horas mencionadas, el trabajador/a podrá rechazar la realización de las horas, no considerando a la empresa la obligatoriedad de las mismas.

En el resto de materia referente a las horas complementarias y voluntarias se estará lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

29.5 El personal fijo a tiempo parcial ampliará su jornada siguiendo las siguientes premisas:

1º Los dieciocho primeros/as del listado tendrán prioridad para cubrir las vacaciones del personal a tiempo completo, ampliando cinco meses al año.

2º Los demás trabajadores/as fijos a tiempo parcial ampliarán su jornada para cubrir

el resto de vacaciones del personal a tiempo completo, así como las eventualidades que pudieran surgir (a excepción de las bajas por Incapacidad Temporal, horas complementarias y servicios requeridos por el cliente) a lo largo del año, ampliando cuatro meses al año.

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/as
- 30.1.3 Grupos de operarios/as

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, todos ellos personal de confianza y de libre designación por la Empresa, está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado/a General
- Subencargado/a General
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona
- Encargado/a de segunda o Capataz
- Encargado/a o Maestro/a de Taller

31.2.1.1 Encargado/a General: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para la debida organización, 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/a General: a las órdenes del Encargado/a 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/a General en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

31.2.1.3 Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: a las órdenes de un Encargado/a General o Subencargado/a 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/a de segunda o Capataz: el trabajador/a que a las órdenes de un Encargado/a General, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as 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/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

31.2.1.5 Encargado/a 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/as: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- Jefe/a Administración
- Oficial Administrativo/a de primera
- Oficial Administrativo/a de segunda
- Auxiliar Administrativo/a Telefonista

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

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

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

31.2.2.4 Auxiliar Administrativo/a-Telefonista: Empleado/a 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/as: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial Primera Conductor/a
- 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/a: 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: trabajador/a encargado/a 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.

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

31.2.3.4 Oficial segunda de Taller: operario/a 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.

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

31.2.3.6 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.

31.2.3.7 Limpiador/a: es el operario/a que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

31.2.3.8 Lavacoches: aquel operario/a 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 la Estabilidad en el 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/as, tendrán preferencia para ocuparlos, el trabajador/a 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.

34.2 En los casos en que sea necesario cubrir nuevos puestos con carácter indefinido de la categoría de peón o conductor/a 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/as 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/as sean indefinidos/as para el cálculo de la antigüedad.
- Se confeccionará una lista entre los/las solicitantes empezando por el que tuviere mayor antigüedad en el puesto a movilizar
- Se dará opción a estos/as para que siguiendo el orden de la lista, opten por la plaza que más les interese de entre las convocadas hasta que éstas se agoten.

Una vez efectuada la entrega de la documentación y su posterior confirmación en el puesto, deberá permanecer en dicho puesto al menos durante dos años (partiendo de la fecha de adjudicación del puesto), y siempre que cumpla con los objetivos requeridos por la Empresa después de un período de prueba de 3 meses, si no cumplen dichos objetivos serán destituido/ass del puesto y no podrán optar a una nueva movilidad hasta que transcurran los dos años. Durante el período de prueba de 3 meses el puesto de origen de la persona que moviliza, no podrá ser objeto a su vez de movilidad funcional. Durante estos dos años no tendrá la posibilidad de volver a optar a nuevos puestos hasta que transcurra dicho período dándose de esta forma igualdad de condiciones para el 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 caso de sustituciones de personal fijo, 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 un puesto vacante con carácter indefinido de la categoría de conductor/a 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 del puesto/s, se dará un plazo de 10 días para que los trabajadores/as fijos/as 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/as son indefinidos/as (fecha de antigüedad reflejada en nómina), a partir de esta, se contará desde el momento en que ejercen trabajos de conductor/a y venga ejerciéndolos habitualmente. Se entiende

por habitualmente que es utilizado en trabajos de conductor/a cuando es necesario.

En el caso de que alguno de los trabajadores/as, 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/a que haga más tiempo que ejerce estos trabajos, será el primero/a y así sucesivamente, en el caso de igualdad en el tiempo de conducción se estará a lo dispuesto en el art. 34.1.

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

34.5 Los trabajadores/as no podrán efectuar funciones de categoría inferior, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

34.6 El trabajador/a que por necesidades del servicio tenga que desempeñar otra función distinta a la que viene desarrollando dentro de su categoría, tanto por asignación de su puesto de forma originaria, como por asignación del puesto por movilidad funcional (equipo móvil), deberá realizar las funciones que la necesidad del servicio requiera.

Ahora bien, la Empresa siempre que sea posible y que existan varios equipos móviles que realicen las mismas funciones en el mismo turno de trabajo arbitrará los mecanismos necesarios para que exista rotación entre los mismos, de tal forma que la necesidad sea cubierta a través de todos los trabajadores/as y no recaiga siempre en los mismos/as.

Artículo 35 Jubilación Anticipada

35.1 En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en particular al acuerdo suscrito entre Comité de Empresa y Empresa el 15 de marzo de 2013 que es incluido como anexo al presente Convenio.

Artículo 36 Casos Especiales

36.1 Aquellos trabajadores/as 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/a, siempre que la retirada no sea por imprudencia imputable al mismo. En caso de que los trabajadores/as 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 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/a mientras no exista sentencia condenatoria, tendrá como consecuencia la suspensión del contrato de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

36.3 Si algún trabajador/a en el curso de su trabajo se ve implicado/a en cualquier incidente relacionado con dicho trabajo, que termine en los juzgados, la empresa pondrá a disposición del trabajador/a 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 al tiempo de permiso necesario para el cumplimiento del deber para el que ha sido llamado, comunicándolo con anterioridad y acreditando con posterioridad su asistencia a la mencionada citación judicial.

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 lo considera necesario, la realización de horas extras, que serán realizadas 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/as 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 tabloneros 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/a, 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/as 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 período en el que un trabajador esté realizando el servicio militar o una relación similar o período 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/as ya contratados/as fijos/as a tiempo parcial.

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

39.2.3 Se entenderá por días contratados de los trabajadores/as indefinidos/as 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.

CAPITULO V.- MEJORAS SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 40 Gratificación por Matrimonio

Para el personal afectado por este Convenio, la Empresa concederá un premio en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

40.1 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 acreditativo del registro de la unión de hecho.

40.2 Para los trabajadores/as a jornada parcial ésta gratificación será en la cuantía establecida en la tabla salarial.

40.3 Premio de Natalidad: la empresa abonará por cada hijo/a recién nacido/a del trabajador/a de la empresa, un premio de natalidad en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa. La misma cuantía por hijo/a adoptado/a y el mismo derecho en caso de pareja de hecho. En el caso del personal a jornada parcial la cantidad a percibir será la establecida en la tabla salarial anexa. 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/a, 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/a, 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 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a 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/a 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/a 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/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Artículo 42 Seguro Colectivo

42.1 La Empresa se comprometerá a concertar una póliza de seguros a favor de los trabajadores/as afectados/as 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

42.1.2 Muerte natural

42.1.3 Muerte por accidente

42.1.4 Muerte por accidente de tráfico

En las cuantías para cada caso previstas en la tabla salarial anexa.

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

42.2 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.

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

42.4 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.

42.5 Si por causas no imputables al trabajador/a o sus beneficiarios, la Compañía Aseguradora no ha abonado el importe establecido, la Empresa procederá al abono correspondiente de la cantidad adeudada una vez cumplido 6 meses de la fecha del devengo, en concepto de adelanto y con el compromiso por parte del trabajador/a de colaborar con la Empresa en todo lo necesario a la hora de emprender acciones legales frente a la Compañía Aseguradora.

Queda exceptuado del compromiso anterior los rechuses de las Compañías Aseguradoras derivados de casos de etilismo que quedarán excluidos de atención tanto por la Compañía Aseguradora como por la Empresa.

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

42.7 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 prestamos estará constituido por la cantidad de 47.000,00 €.

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/a.

43.3 Se podrá denegar la concesión cuando la cuantía solicitada por el trabajador/a 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 establecida en la tabla salarial anexa; por hijo (matriculado en guardería, cursos escolares o universitarios, desde los cero 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.

Para los trabajadores/as a tiempo parcial la cantidad a percibir por éste mismo concepto será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

45.2 En caso de hijos con discapacidad (previo certificado de la Autoridad competente) se abonarán la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

45.3 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/as 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/a, la Empresa le abonará una ayuda por jubilación de acuerdo con la siguiente escala :

- 47.1.1 A los 65 años
- 47.1.2 A los 64 años
- 47.1.3 A los 63 años
- 47.1.4 A los 62 años
- 47.1.5 A los 61 años

A éstas cantidades se añadirá la cantidad correspondiente a 29 días salario real para el primer 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.

CAPITULO VI.- REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48 Garantía 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 delimitar 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/a 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/a 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/a afectado/a, siempre y cuando se tenga constancia por escrito de su afiliación sindical.

CAPITULO 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/as 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/as 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.

VESTUARIO PARA DOS AÑOS.	
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 chaqueton 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. Personal de limpieza.

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

57.3.2. Ropa para dos años: un chaqueton 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 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VIII - FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58 Faltas y Sanciones

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

CAPITULO IX - MEDIDAS DE IGUALDAD

Art. 59 Medidas en materia de igualdad

59.1. Igualdad

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. UTE Sufi-Cointer, está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su art. 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

59. 2. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Plan de Igualdad

Las partes acuerdan que en lo relativo a este punto que será de aplicación el Plan de igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales S.A., así como el protocolo de prevención, de detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo del grupo Valoriza.

Dicho Plan de Igualdad ha sido suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, como empresa integrante del grupo Sacyr, y los sindicatos UGT y CCOO, estableciéndose en su Capítulo Segundo (ámbito de aplicación y vigencia), que su ámbito temporal es de cuatro años desde la firma del mismo, es decir desde el 02 de octubre de 2018 hasta el 02 de octubre de 2022 y extendiéndose su aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. tenga o pueda tener tanto a nivel nacional como internacional, si bien en este último caso, se adaptará de ser necesario a la Legislación aplicable del país correspondiente.

Dicho Plan, se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE'S presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregarse durante el ámbito temporal del mencionado Plan, como a todas sus filiales.

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/as fijos/as a tiempo parcial que pasen a fijos/as a tiempo completo serán sustituidos/as por trabajadores/as contratados/as fijos/as 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 esta en incapacidad permanente en el grado de total y cuyo proceso de recuperación esta 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/a, se producirá su reincorporación al puesto que desempeñaba, extinguiéndose el contrato de trabajo del trabajador/a sustituto/a.

Si la revisión confirma la incapacidad permanente total y el trabajador/a pasa a otra incapacidad superior en grado o a la jubilación, igualmente se extinguirá el contrato del sustituto/a 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 en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, siempre que los mismos afecten al contenido del presente Convenio

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

TABLAS SALARIALES

Se incluyen en el Anexo I del presente Convenio.

CUADRO HORARIO

SERVICIO DE NOCHE	INICIO	FIN
Recogida y Lavado de Contenedores	23:30	06:30
Limpieza	00:00	07:00
Baldeo, recogida y limpieza	05:00	12:00
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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO VIGENTE
DESDE EL "01-04-2019 AL 31-03-2020"

CATEGORIA	Sal.Base	P.Conve	P.Toxico	P.Nocturn.	P.Comp.D-N	P.Product.	P.Org.D	P.Org.N	P.Complem	P.Transp.	P.Taller	P.Extras
Jefe 2º Admon.	42,48	39,83	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.644,29
Of. 1º Admon.	39,41	33,37	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.557,77
Of. 2º Admon.	36,54	32,05	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.477,35
Aux.Adm./Telefonist	35,47	23,25	-----	-----	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.448,04
Encarg. Gral.	39,99	36,10	8,00	12,00	4,81	2,60			-----	4,61	-----	1.574,03
Sub-encg. Gral	37,30	25,77	7,46	11,19	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.478,38

Encargado	34,46	18,89	6,89	10,34	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.420,39
Capataz	31,64	14,89	6,33	9,49	4,81	2,60	6,71	7,72	-----	4,61	-----	1.340,65
Of. 1º Conductor	32,23	15,39	6,45	9,67	4,81	2,60	4,26	4,87	5,44	4,61	-----	1.340,65
Peon-Espec.	31,64	10,10	6,33	9,49	4,81	2,60	4,26	4,87	5,44	4,61	-----	1.340,65
Peon y guarda	31,03	9,00	6,21	9,31	4,81	2,60	3,57	4,11	5,44	4,61	-----	1.324,12
Lavacoches	31,64	9,06	6,33	9,49	4,81	2,60	3,60	4,41	5,44	4,61	-----	1.340,65
Limpiadora	31,03	9,00	6,21	9,31	4,81	2,60	3,57		5,44	4,61	-----	1.324,12
Encarg. Taller	39,99	24,65	8,00	12,00	4,81	2,60	6,83			4,61	-----	1.574,03
Of. 1º Taller	32,23	23,44	6,45	9,67	4,81	2,60	6,86			4,61	2,96	1.357,18
Of. 2º Taller	32,07	21,99	6,41	9,62	4,81	2,60	6,47			4,61	2,55	1.353,05
Of. 3º Taller	31,90	20,29	6,38	9,57	4,81	2,60	6,03	6,92	-----	4,61	1,46	1.348,09

Incremento 1%

Plus Conduccion	3,32
Premio Asistencia	36,65
P. Asist 1 falta	15,26
Festivo	146,24
Festivo encarg	158,39
Festivo Plus	156,08
Festivo plus enc	168,23
Grat. Matrimon	364,71
Grat. Matrim JP	182,36
Premio Natal	45,41
Premio Natal JP	22,69
Bolsa Estudio	279,03
Bolsa Estudio JP	139,51
Bolsa Estud Discap	618,64
Bolsa Vacaciones	687,62

Ayuda Jubilacion	
Desde 65 años	1.860,65
64 años	2.042,22
63 años	2.269,17
62 años	2.496,02
61 años	2.722,95
29 días S.R.	

Art. 42 Seguro Colectivo.

Cantidades vigentes		
Seguro Colectivo	J. Completa	J. Parcial
Gran Invalidez, Inc Perm Absol, total derivada de enferm o accte	14.679,00	7.339,50
Muerte Natural	11.669,00	5.834,50
Muerte por Accte	21.703,00	10.851,50
Muerte por Accte de trafico	31.736,00	15.868,00

Firmas.

Nº 18.792

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL S.L.

Expediente: 11/01/0160/2020

Fecha: 11/03/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JENIFER GUTIERREZ FLORES

Código 11100842012016

Visto el texto del Convenio Colectivo en la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL SL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2023, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29-10-2020, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-12-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL SL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 11 de marzo de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE SUBSANACIÓN (EXPEDIENTE: 11/01/0160/202)

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MEDINA GLOBAL S.L.

Siendo las 10:00 horas del 8 de febrero de 2021, se reúne la Comisión Negociadora para tratar la COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN (Expediente: 11/01/0160/202 de fecha 03/02/2021) del Convenio Colectivo de la empresa Medina

Global-RSU, las partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para llevar la oportuna subsanación.

I.- REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES:

De los trabajadores

- Antonio Calvente Herrera, Delegado sindical.
- Daniel García Román, Asesor.
- Manuel Flor Sánchez, Asesor.

De los representantes de la empresa:

- Manuel Fernando Macías Herrera, Alcalde.
- Jenifer Gutiérrez Flores, Consejera Delegada de Medina Global.

Una vez analizada la documentación recibida, se acuerda las siguientes modificaciones en el texto del Convenio Colectivo en cuestión:

Art. 21º.- LICENCIAS: El personal de este Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, en la forma que se establece a continuación, coincidiendo con el hecho causante y debiendo entregar a la mayor brevedad posible los justificantes, excepto para la licencia de asuntos propios, siendo la retribución de las licencias el salario vacaciones:

- Matrimonio, veinte días naturales.
- Matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad un día natural.
- Bautizo y Primera Comunión de hijos/hijas un día natural. En el supuesto de que ese día coincida con un domingo o festivo se trasladará dicha licencia al día anterior o posterior, a elección del trabajador.
- Nacimiento de hijos/hijas cuatro días laborables.
- Muerte del cónyuge, padres, hijos/hijas y hermanos/hermanas y nietos/nietas cuatro días laborables.
- 3 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, cónyuges, suegros, hijos/hijas y hermanos/hermanas, y para el resto de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.
- Intervención quirúrgica de cónyuge e hijos/hijas que no tengan la consideración de grave un día laboral.
- Dos días más cuando el desplazamiento sea de una distancia de hasta cien Kms. y siendo superior a ésta, se pactarán individualmente los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento, por enfermedad grave o muerte de hermanos/hermanas, padres, hijos/hijas y cónyuge.
- Un día para el desplazamiento a otra localidad en caso de enfermedad. Se solicitará el justificante médico del especialista.
- Traslado de domicilio habitual un día.
- Asuntos propios 6 días no acumulables a periodos de vacaciones. No podrán coincidir más de 2 trabajadores disfrutando de esta licencia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción de hijo/hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgo durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007,