



CGT_LKN BIZKAIA
C/ Bailén nº 7 Dptos 2,3 y – Bilbao
Tf: 944169540 cgtlimpieza@terra.es



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECCION SINDICAL EN ESTAMPACIONES BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
Tfº - Fax: 94-416.95.40
cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo, será de aplicación a todo el personal afecto a los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, alcantarillado y otras actividades que la Empresa tiene contratadas con el Excmo. Ayuntamiento de Barakaldo.

ART. 2. VIGENCIA

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2013.

ART. 3. DURACIÓN Y PRÓRROGA

La duración del presente convenio colectivo, será efectiva a partir del 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2016. El convenio ampliará la ultra actividad establecida en el art. 86 del E.T. en seis meses mas.

ART. 4. GARANTÍA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniendo estrictamente “ad Personam”.

ART. 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones y condiciones laborales establecidas en el presente convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, así como, por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ART. 6. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir, sobre la interpretación o aplicación de los términos de éste convenio, se deberá someter a informe de la Comisión Mixta Paritaria como medida disuasoria antes de establecer alguna reclamación ante los órganos competentes.



La Comisión Mixta Paritaria de este convenio colectivo, deberá emitir su informe en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente en que hubiera sido solicitado.

Las funciones y actividades de esta comisión, no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

Estará compuesta por un número igual de representantes de la parte económica y del personal, siendo nombrados estos últimos por el Comité de Trabajadores y con un máximo de 5 por cada parte; en la cual estarán todos los sindicatos que estén representados en el Comité de Trabajadores de manera porcentual.

De conformidad con lo establecido en los Art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes, sin perjuicio de las acciones Judiciales que se estimen oportunas.

ART. 7. SUBROGACIÓN

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y limpieza y Conservación de Alcantarillado, en caso de rescisión o término de los contratos administrativos existentes entre CESPA, S.A. – SAMOS, S.A. (BARAKALDO L.V.-R.B., U.T.E.) y el ilustre Ayuntamiento de Barakaldo, cuyos servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos constituyen el ámbito de aplicación del presente convenio, el personal adscrito a los mismos, será absorbido por el nuevo concesionario o, en su caso, por un organismo público, respetando éstos los derechos y obligaciones que los trabajadores hubiesen venido disfrutando en la Empresa sustituida.

ART. 8. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA

Todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio, se regirán por el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPÍTULO II. , INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACION DEL PERSONAL, PROMOCION Y CONTRATACION.

ART. 9. PRESTACIÓN DE TRABAJO

No se obligará a ningún trabajador a desarrollar funciones distintas para las que ha sido contratado.

Los trabajadores contratados lo son para los servicios ya referidos en el ART. 1.

ART. 10. PERIODO DE PRUEBA.

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 15 días laborables efectivamente trabajados para las áreas funcionales que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto. Durante dicho período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.



Cuando el trabajador no supere dicho periodo de prueba, se comunicará formalmente al trabajador y al Comité de Empresa

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.

Cuando el trabajador contratado haya desempeñado las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá superado el período de prueba siempre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

ART. 11. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa fomentará la formación profesional adecuada de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa y una vez se hayan publicado los cursos a impartir (FORCEM, HOBETUZ), elaborará un plan de formación anual, definiendo sus objetivos y describiendo los contenidos y duración de los cursos.

La Empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, la adecuada formación al personal afectado. Especialmente, en aquellos servicios cuyas labores entrañen un mayor riesgo para el trabajador, se dará la formación y el equipamiento adecuado a las labores a realizar, ajustándose a las recomendaciones de OSALAN u organismos oficiales si las hubiera.

La formación, siempre que sea posible, deberá impartirse dentro del horario de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma LPRL Art. 19 punto

ART. 12. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El nuevo sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su grupo profesional o área funcional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. que para cada uno se especifica.

GRUPO PROFESIONAL OPERARIOS



Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas.

Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Conductor, peon-conductor y peon.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional Operarios:

Área funcional Conductor.

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. exceda de los 3.500 Kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

Área Funcional Peón conductor.

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. no exceda de los 3.500 Kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

Área Funcional Peón.

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen.



Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

ART. 13. TRABAJOS DE SUPERIOR ÁREA FUNCIONAL O GRUPO PROFESIONAL.

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superior área funcional, percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre el área funcional que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.

Cuando por cualquier motivo un trabajador, realice funciones propias de un área funcional superior durante media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes al área funcional superior desarrollada.

Si la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional excediera en el tiempo de seis meses en un año u ocho durante dos años, se le reconocerá de forma definitiva el grupo profesional superior, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa área funcional, exceptuándose de este computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

Con el fin de incentivar la formación y la promoción interna, cuando se produzcan ausencias temporales con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de operarios y siempre que la organización del servicio lo permita, se procurará que dichos trabajos se realicen con personal contratado a jornada completa de la propia plantilla de inferior área funcional.

ART. 14. VACANTES; ASCENSOS; PROMOCIONES; CONTRATACIONES; CAMBIO DE PUESTO.

Tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado.

Se entenderá que existe una promoción cuando se produzca una vacante en las áreas funcionales de Conductor o Conductor-Operario, excepto las producidas como consecuencia de y las producidas por Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se prevean promociones internas, La Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores, para que estas sean cubiertas tras la realización de las pruebas pertinentes de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

El 50% de las promociones al área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones al área funcional superior serán cubiertas según criterios del Comité de Empresa de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla a jornada completa, y en caso de no existir personal que reúna los requisitos requeridos en esta plantilla, se cubrirán con personal de la plantilla de jornada parcial.

PROMOCION A CONDUCTOR Y A PEON-CONDUCTOR

Las promociones que se produzcan en estas áreas funcionales a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con trabajadores a jornada completa de inferior área funcional profesional que estén interesados en dicha promoción, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un peón-conductor, quedará otro puesto a promocionar de peón-conductor, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, la cual se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el apartado de vacantes, del presente convenio.

En caso de no existir ningún trabajador contratado a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, estas serán cubiertas por trabajadores contratados a tiempo



parcial, que estén interesados en dicha promoción siguiendo los criterios establecidos en el apartado de vacantes del presente convenio y siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo al cual promociona.

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las áreas funcionales de conductor o peón-conductor, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento establecido en el primer párrafo de este capítulo para el personal a tiempo completo.

CONTRATACION Y VACANTES.

Se consideran vacantes aquellas que se produzcan en el centro de trabajo, por situaciones que puedan preverse con suficiente antelación derivadas de fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas en la Empresa por cese, invalidez, ampliación de plantilla, etc..., no tendrán consideración de vacantes las producidas como consecuencia de jubilación anticipada y jubilación de relevo, que serán cubiertas de acuerdo con la legislación vigente, hasta que se produzca la jubilación definitiva del trabajador sustituido que se producirá la vacante.

Cuando la Empresa prevea que se va a producir una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para proceder a la cobertura de dicha vacante, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- 1) El 50% de los puestos a cubrir serán de libre contratación por parte de la empresa, dentro del personal contratado a tiempo parcial.
- 2) El 50% restante se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:
 - Se confeccionará un listado con todos los aspirantes que deseen optar a la cobertura de dichas vacantes. Los aspirantes a cualquier vacante que se pueda producir deberán comunicarlo por medio de los Representantes Sindicales a la Empresa para poder confeccionar el listado.
 - El comité de Empresa determinará los criterios utilizados a la hora de ocupar las vacantes dentro del tramo del 50% que tiene asignado.

No obstante lo anterior, on el objeto de dotar a la empresa de instrumentos o herramientas de Flexibilidad Externa (que permitan realizar los reajustes de plantilla necesarios para adecuar las necesidades del servicio), ambas partes establecen expresamente que hasta el 31 de Diciembre de 2.015, la empresa estará plenamente facultada para amortizar, hasta cuatro vacantes que se produzcan por la extinción de contratos de trabajo por jubilación, excedencias (en las que no se ejercite legalmente el derecho al reingreso al puesto de trabajo de existir este), incapacidades permanentes (total, absoluta, gran invalidez, etc.), extinciones por mutuo acuerdo de las partes, bajas voluntarias, por muerte o fallecimiento, por despidos procedentes, por despidos improcedentes que finalicen por acuerdo, pacto o transacción ante el Servicio de Mediación, Arbitraje o Conciliación o en los Juzgados de lo Social. En todos los supuestos indicados, la empresa podrá amortizar los puestos de trabajo si así lo estima conveniente.

Las amortizaciones de puestos de trabajo de la plantilla que se produzcan en virtud de lo dispuesto en la presente disposición tendrán el carácter de indefinidas, definitivas e irreversible.

En caso que la Empresa opte por cubrir alguna vacante de las que se produzca, se realizará de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Cuando un trabajador cumpla los requisitos para poderse acoger a la jubilación de relevo y así lo justifique a la Empresa, se procederá a contratar al relevista que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- 1º El 50% de los relevistas a contratar, serán de libre contratación por parte de la Empresa.
- 2º El 50% restante, se contratará de acuerdo con la propuesta del Comité de Empresa.



3º En caso de que por parte del Comité de Empresa no se presente ninguna propuesta, la contratación del relevista sera libre por parte de la Empresa.

PERSONAL TIEMPO PARCIAL

Con el espíritu de posibilitar la incorporación al mercado laboral normalizado, el personal que se contrate proveniente de la actual plantilla de tiempo parcial, lo hará en funciones de barrido manual diurno. Dado que este supuesto implicaría la realización de un nuevo contrato, la Empresa se compromete a respetar la fecha de antigüedad que disponía dicho trabajador a todos los efectos excepto al económico, cuya fecha computabilizaría desde el inicio del nuevo contrato.

Al objeto de cubrir las ausencias del personal contratado a jornada completa, motivadas por bajas de enfermedad o accidente, vacaciones permisos retribuidos, así como dar cobertura a los trabajos no contemplados en el pliego de condiciones técnicas que rige el contrato de la Empresa con Exmo. Ayuntamiento de Barakaldo y los periodos punta de producción.

La Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa acuerdan:

La Empresa

Se compromete, con los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial, a incrementar las jornadas anuales sobre las dispuestas por contrato suscrito con la Empresa, cuando surjan las necesidades indicadas en el punto primero de este artículo, de acuerdo con la siguiente escala:

- Año 2013: 24 jornadas anuales.
- Año 2014: 24 jornadas anuales.
- Año 2015: 30 jornadas anuales.
- Año 2016: 30 jornadas anuales.

La Empresa entregará trimestralmente al comité, una relación de las jornadas realizadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El Comité de Empresa

Se compromete a facilitar a la Empresa un listado, con los trabajadores que voluntariamente manifiesten su interés en realizar estas jornadas, debiendo obrar este listado en poder de la Empresa antes del día 15 de Diciembre de cada uno de los años de la vigencia del presente convenio.

- La Empresa a medida que vayan surgiendo las necesidades especificadas en el punto primero, irá llamando a los trabajadores que figuren en dicho listado.
- Como norma general, estas necesidades se producen en los periodos vacacionales solicitados por el personal operario que presta sus servicios a jornada completa, concedidos por la empresa y que generalmente coinciden con el periodo estival, Semana Santa y Fiestas Navideñas
- Durante los periodos señalados en el punto anterior, los trabajadores que fueran requeridos por la Empresa para la prestación del servicio en los mismos, únicamente podrán negarse a la realización de los mismos si mediase justificación suficiente ya que en caso contrario, la Empresa no estará obligada a ofrecerle la prestación del mínimo de jornadas establecidas para cada año, a lo largo del año natural
- Si un trabajador de los que figuran en el listado, finalizara su relación laboral con la Empresa o su contrato de trabajo fuese suspendido por cualquier causa sin haber prestado las jornadas ofertadas para cada año natural, no se aplicará parte proporcional alguna de este concepto, en la liquidación correspondiente.

Ambas partes acuerdan que con el personal de tiempo parcial existente en el listado, cubrirá los turnos oficiales de vacaciones ampliando la jornada hasta un máximo de 35 horas. En caso de que no hubiese



personal suficiente de estas características para cubrir los dos turnos oficiales de vacaciones, la Empresa estará facultada para la contratación a jornada completa de personal ajeno a la Empresa.

ART. 15. FINALIZACION DE CONTRATOS.

En los casos de finalización de contratos que den lugar a la firma de recibo que tengan carácter de finiquito, el trabajador podrá personarse a la firma del mismo con un representante del Comité de Empresa.

CAPÍTULO III. , JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART. 16. JORNADA DE TRABAJO

Para el personal afecto a los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, alcantarillado y otras actividades afines, la jornada laboral será de 35 horas semanales.

Las horas de jornada se distribuirán en un calendario laboral de todos los turnos y servicios con su respectivo horario. Dicho calendario se confeccionará en la primera quincena de Enero de cada año.

Durante la vigencia del presente convenio se dispondrá:

- Turno de mañana y turno de tarde, descansarán la jornada del sábado.
- Turno de noche, descansará la jornada del sábado (noche del viernes al sábado).

Durante la vigencia del convenio, el personal disfrutará del sábado como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Los trabajadores afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, alcantarillado y actividades afines, que realicen una jornada continuada de trabajo, disfrutarán de un descanso intermedio de 30 minutos, que se distribuirá de la siguiente manera:

- Turno de mañana, de 9,30 h. a 10 h.
- Turno de tarde, de 18,00 a 18,30 h.
- Turno de noche, de 2,00 a 2,30 h.

Estos tiempos de bocadillo se considerarán como efectivamente trabajados y dentro del horario establecido para el mismo, se podrán utilizar los locales de la Empresa, entendiéndose que el desplazamiento desde el lugar de trabajo a estos locales y viceversa, entran dentro de los 30 minutos establecidos.

Se exceptúan aquellos trabajadores cuya jornada diaria continuada no exceda de 6 horas (art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores).

La jornada semanal se distribuirá en un calendario laboral anexo al presente convenio colectivo y para mayor abundancia, el tiempo de trabajo se computará en su inicio desde la salida del centro de trabajo y en su término hasta la entrada al centro de trabajo. No obstante, los trabajadores disfrutarán de 10 minutos antes de finalizar la jornada para la guarda y preparación de útiles y herramientas de trabajo.

La jornada de trabajo de limpieza de Mercadillos, será de cuatro horas para cada día de servicio, y en horario de 14:00 a 18:00 horas. La duración y la prestación de este servicio podrán variarse en función de las necesidades del mismo.

ART. 17. CAMBIO DE TURNO

Los turnos de trabajo actualmente existentes, se considerarán fijos.

No obstante, se tendrán en cuenta las siguientes excepciones:

- A) Cambio voluntario.



- Los trabajadores fijos de plantilla a jornada completa podrán solicitar de la empresa el cambio de turno donde venga prestando sus servicios a otro.
- La Empresa publicará en el tablón de anuncios el puesto que queda o se pretende que quede vacante.
- Los operarios que deseen acceder a dichas vacantes, serán incluidos en una relación.
- La Empresa analizará las peticiones recibidas, las comunicará al Comité de Trabajadores y valorará las consideraciones emitidas por dicho Comité antes de tomar una decisión por parte de la empresa. La antigüedad en el turno y empresa definirán al candidato en igualdad de condiciones.
- Los trabajadores que opten de forma voluntaria por el cambio de turno, no podrán volver a cambiarlo hasta transcurrido 1 año, a partir de que este se hiciera efectivo.
- Caso de no aparecer aspirantes, en principio, no se produciría el cambio.

B) Turno de tarde.

Se acepta la prioridad de trabajo en turno de mañana para el personal de turno de tarde basándose en el criterio de antigüedad y se hará extensiva a los diferentes turnos teniendo en cuenta aquellas necesidades de organización de la empresa.

C) Organización.

La Empresa dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades del servicio, el cambio de trabajadores de un turno a otro, siempre y cuando ello no sea debido a una sanción al trabajador, a tal efecto, la Empresa comunicará al Comité de Trabajadores, los cambios que desea efectuar, así como las razones que lo motivan salvo que hubiese personal dispuesto a ser cambiado, de forma voluntaria. El cambio obligatorio de turno se efectuará respetando la antigüedad, y no la perderá en su turno.

A todos los efectos, se considerarán provisionales a todos los trabajadores que pasen a ocupar otro turno, hasta proceder a la aplicación del cambio definitivo.

ART. 18. DESCANSO DOMINICAL Y FIESTAS

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, que se halla prestando sus servicios en las actividades que se recogen en el mismo y que se hayan integrado en los servicios de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos, alcantarillado y demás actividades que la empresa tenga contratadas con el Excmo. Ayuntamiento de Barakaldo, realizarán sin discriminación su fiesta dominical de la siguiente forma:

- Turno de mañana y turno de tarde, disfrutarán de su descanso dominical el domingo.
- Turno de noche, disfrutarán de su descanso dominical el domingo (noche del sábado al domingo).

Los sábados, domingos y festivos, se cubrirá con personal contratado para tal fin. La jornada laboral para este personal será la siguiente:

- SABADOS: limpieza viaria y recogida RSU en turno de día 7 horas
- SABADOS: recogida RSU en turno de noche (viernes a sábado) 7 horas
- DOMINGOS: limpieza viaria en turno de día 5 horas
- DOMINGOS: recogida RSU en turno de día 6 horas
- FESTIVOS: limpieza viaria en turno de día 5 horas
- FESTIVOS: recogida de RSU en turno de noche (víspera a festivo) 7 horas

El personal contratado por tiempo parcial, para trabajar en estas jornadas, realizará todas las fiestas clasificadas como tales en el calendario laboral editado por Delegación de Trabajo, así como la festividad de S. Martín de Porres, las fiestas locales y el 24 y 31 de Diciembre.



No obstante, cuando sea necesario cubrir servicios de inexcusable ejecución diaria, se establecerán turnos de trabajo con personal voluntario de entre los contratados a Tiempo Parcial. En el supuesto de que no quedasen suficientemente cubiertos los puestos de trabajo necesarios se recurrirá a personal voluntario de Tiempo Completo. Si aún así, no se completaran las necesidades de personal, se cubrirá con cuadros de personal por riguroso turno rotativo y de entre la totalidad de los efectivos de los servicios a Tiempo Completo.

Cuando deba realizarse el servicio en domingos y festivos por personal no contratado específicamente al efecto, la jornada será de 5 horas para el turno de día y de 7 horas para el turno de noche, y se percibirán las retribuciones que figuran en el ANEXO V, sin descanso compensatorio.

- Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados festivos.
- El día 3 de Noviembre (San Martín de Porres), patrono de estos servicios y festivo en el sector, se disfrutará como día de libre disposición a lo largo del año natural, no pudiendo coincidir en el disfrute de ese día más del 20% de la plantilla por categoría y turno. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar

ART. 19. VACACIONES

Todo el personal afecto a este convenio colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas de lunes a sábado, repartidos en dos períodos, uno de 24 días laborables consecutivos y otro de 6 días laborables consecutivos durante la vigencia del convenio.

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de las vacaciones en dos turnos, considerando para éstos, los meses de Julio y Agosto . Se considera el día 1 de Agosto como punto medio para distribuir los dos turnos de vacaciones. Estos se considerarán como turnos oficiales.

1º Turno: Retrotraerse 24 días laborables desde el 31 de Julio.

2º Turno: 24 días laborables a partir del 1 de Agosto.

Los 6 días laborables restantes de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores fijos, se disfrutarán a lo largo de todo el año natural y fuera de los turnos oficiales. Las fechas de disfrute se realizarán mediante sorteo en presencia del comité de empresa, por turnos y áreas funcionales.

Antes del 30 de Noviembre de cada año la Empresa publicará el plan de distribución de vacaciones del año siguiente, para todos los trabajadores, tanto de jornada completa como de jornada parcial, Se utilizará el sistema de rotación.

Hasta el 15 de Diciembre se podrán solicitar por escrito los cambios en el disfrute de las mismas, y la Empresa contestará en un plazo máximo de 15 días.

Los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad tendrán derecho a vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

- Dentro del período vacacional los trabajadores podrán solicitar el cambio del turno de vacaciones. La empresa lo concederá o negará con relación a parámetros de correcto funcionamiento del servicio. Las permutas entre trabajadores de misma área funcional y turno serán aceptadas, previa comunicación por escrito.

Todas las fórmulas planteadas, deberán contemplar en su globalidad el mismo número de sábados que en el turno oficial que le corresponda.

El trabajador que desee disfrutar los 30 días laborables correlativos de vacaciones fuera de los turnos oficiales, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, indicando el mes que desea el disfrute de las mismas, que serán concedidas por la Empresa, salvo causas de fuerza mayor que perturben el buen funcionamiento del servicio, en cuyo caso se llegará a un acuerdo entre Empresa y los Representantes de los Trabajadores.



El salario a percibir durante el período de vacaciones será el que corresponda al mes o meses de disfrute de las mismas, a salario real con todos los pluses y complementos como si efectivamente se estuviera trabajando.

INCIDENCIAS

- En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de baja tanto por accidente laboral como por enfermedad común, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en el que el trabajador sea dado de alta médica. Si el trabajador fuera dado de alta dentro de su turno de vacaciones disfrutará de los días de vacaciones que resten a su turno y el resto fuera del período vacacional.
- Estos beneficios sólo podrán ejercitarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- Cualquier trabajador contratado a jornada completa podrá solicitar 1 día de descanso al año, a cargo de vacaciones, cuyo disfrute se ajustará a las siguientes normas:
 1. Se avisará con una antelación mínima de 10 días naturales.
 2. No lo podrá solicitar más del 20% de la plantilla.
 3. Se disfrutará fuera del período vacacional y del 24 y 31 de Diciembre de cada año.

A partir del año 2.017 la regulación del artículo de vacaciones, será la establecida en el convenio cuya vigencia era desde el 1 de enero de 2.008 al 31 de diciembre de 2.012

ART. 20. LICENCIAS RETRIBUIDAS

- A.** 6 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.
- B.** 5 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento de padres, suegros y hermanos.
- C.** 2 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento de abuelos, cuñados y nietos.
- D.** 5 DÍAS NATURALES. En caso de enfermedad grave u hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria, mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres y suegros. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia bien en el comienzo de la hospitalización, o a partir de la intervención y mientras dure la motivación del hecho causante de la licencia.
- E.** 3 DÍAS NATURALES. En caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria, mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica de hermanos, abuelos y nietos y 2 días naturales en caso de cuñados, siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia bien en el comienzo de la hospitalización, o a partir de la intervención y mientras dure la motivación del hecho causante de la licencia.
- F.** Por hospitalización en urgencias de parientes de primer grado de consanguinidad y del cónyuge, máximo un día. Esta licencia no se podrá utilizar más de dos veces por año natural. Para el uso de esta licencia tendrá que justificarse documentalmenete, que entre la salida de urgencias del trabajador y el comienzo de su jornada laboral han de transcurrir menos de siete horas.
- G.** 1 día por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a uno más si se prescribe reposo domiciliario.
- H.** 5 DIAS NATURALES. Por nacimiento de hijo y 2 días más si hubiese complicación hospitalaria
- I.** 18 DÍAS NATURALES. En caso de matrimonio del trabajador.
- J.** 1 DÍA NATURAL. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados y 1 día más si fuese en otra provincia.
- K.** 1 DÍA NATURAL. Por traslado de domicilio habitual.
- L.** TIEMPO INDISPENSABLE. Se concederá este permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.
- M.** TIEMPO INDISPENSABLE. Para ir al médico especialista.
- N.** 2 HORAS. Para acudir a la consulta del médico de cabecera.
- O.** TIEMPO NECESARIO. Para la fecha del examen en primera convocatoria del permiso de conducir de las clases C, D y E. Para todos los trabajadores y diferentes turnos.
- P.** TIEMPO NECESARIO. Para la renovación de los anteriores permisos: C, D y E.



Q. 1 DIA NATURAL con cargo a las vacaciones anuales del trabajador en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

R. UNOS DIAS con cargo a las vacaciones anuales del trabajador en caso de bautizos y primeras comuniones.

S. A partir del 1 de Enero de 2.009, se concederá un día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará al disfrute de un mismo día a un máximo del 30% de los trabajadores por categoría y turno. Este día no se podrá acumular a cualquiera de los periodos de disfrute de vacaciones, ni se podrá disfrutar dentro de los turnos oficiales de vacaciones ni en puentes.

Normas generales:

- Como norma general, las diferentes licencias, se comenzarán a contar en la fecha que se produce la motivación.
- Cuando se vaya a disfrutar una licencia y se haya cumplido la totalidad de la jornada de trabajo, la licencia dará comienzo al día siguiente.
- En los casos que precisen desplazamientos fuera de la provincia, se podrá contar, a partir del día anterior en el que se prevé se produzca la motivación.
- El trabajador dispondrá de 1 DÍA NATURAL más cuando se disfruten las licencias A, B, C, D, E, F, G o H y éstas sucedieran fuera de la provincia.
- En todos los casos de licencias retribuidas, relacionados con cualquier aspecto que afecte al cónyuge, se tendrá la misma consideración con las parejas de hecho que se encuentren inscritas en el pertinente registro o bien aporten un certificado de convivencia.
- Los operarios con contrato de servicio determinado y con antigüedad superior a un año que no hagan uso de las licencias retribuidas durante cada año natural de la vigencia del convenio, percibirán en la nómina de Diciembre un premio extra, según la tabla salarial, cada año que así lo hagan.
- Los trabajadores del turno de noche que deban acudir a la consulta del médico especialista, y deban hacerlo en las 5 horas siguientes a la finalización de su jornada, trabajarán media jornada.
- Todas las licencias retribuidas deberán ser justificadas fehacientemente.

ART. 21 LICENCIAS SIN SUELDO

La empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta un mes de permiso sin sueldo al año, con reserva del puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo el derecho al disfrute nada más que una vez al año, tanto parcial como totalmente.

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a con hijos/as menores de edad, podrá este/a disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar de la fecha del fallecimiento. En este supuesto el trabajador podrá optar también, durante el periodo no superior a tres meses, por realizar media jornada con la consiguiente reducción del salario, para atender a los hijos menores.

La trabajadora que habiendo dado a luz haya agotado el periodo ordinario de suspensión del contrato por maternidad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido. El trabajador tendrá el mismo derecho que la mujer trabajadora.

El trabajador/a que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. En caso de que este párrafo se viera afectado por una nueva legislación, quedaría automáticamente derogado y se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.



Cuando concurren otras circunstancias personales o familiares graves, la Dirección podrá conceder permisos sin sueldo, con suspensión del contrato de trabajo y reserva del puesto, de hasta tres meses, según su criterio y siempre que no se aprecien abusos.

Los derechos recogidos se aplicarán también a las parejas de hecho legalmente constituidas como tales.

ART. 22 EXCEDENCIAS, CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. Al objeto de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores comprendidos en el art. 1 del presente convenio, se regirán por lo dispuesto en la Ley en cada momento.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 23 SALARIO BASE

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo será el que se especifique en las tablas salariales del Anexo V.

Abono de salarios: Se establece que el pago de salarios se efectuará preferentemente por domiciliación bancaria, siendo efectivo el día 1 de cada mes.

Aquellas nóminas no domiciliadas serán abonadas por la Empresa como máximo el día 3 de cada mes.

Si en el abono de la nómina se detectara cualquier error imputable a la Empresa, se actuará de la siguiente forma:

1º - Sí el error es detectado y puesto en conocimiento de la Empresa antes del día 5 de cada mes, se abonará como muy tarde el día 10 de cada mes.

2º - Sí el error es detectado y puesto en conocimiento de Empresa, entre el día 5 y el día 12 de cada mes, el trabajador podrá solicitar a la Empresa un anticipo para el mes posterior al percibo de la nómina errónea, de acuerdo con el Art. 36 (Anticipos), del presente convenio colectivo.

ART. 24 ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad, consistirá en:

- Tres bienios del 5% del salario base.
- Posteriormente serán quinquenios del 7% del salario base.

Se devengarán en los mismos días que el salario base

El complemento personal de antigüedad se devengará desde el día 1 de Enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

ART. 25 PLUS DE NOCTURNIDAD

Todos los operarios afectos por este convenio que trabajan entre las 21 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base de su área funcional. Este plus, se abonará durante todos los días de la semana a excepción de los días de descanso dominical, fiestas, o faltas injustificadas. Asimismo, se abonará en los días de licencias retribuidas recogidas en el artículo correspondiente del presente convenio.

ART. 26 PLUS DE TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO



El personal afecto por este convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en el 20% del salario base en su área funcional y que figuran en las tablas salariales. Este plus se abonará durante todos los días de la semana, a excepción de los días de descanso dominical, fiestas, o faltas injustificadas. Asimismo, se abonará en los días de licencias retribuidas del ART. 20 del presente convenio.

ART. 27 PLUS DE ASISTENCIA

Todo el personal afecto por este convenio, percibirá un plus de asistencia por el importe indicado en la tabla salarial. Este plus se abonará durante todos los días de la semana a excepción de los días de descanso dominical, fiestas, faltas injustificadas y pagas extras.

Asimismo, se abonará en los días de licencias retribuidas recogidas en el artículo correspondiente del presente Convenio.

Las faltas de asistencia activa al trabajo, producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por dos faltas sin justificar en el mismo mes, se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por tres faltas sin justificar en el mismo mes, se descontará la totalidad de dicho plus.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador, las cuales, se tratarán según las disposiciones legales vigentes.

El trabajador que se retrase en su entrada a su puesto de trabajo en menos de dos horas, (previa comunicación a la Empresa), se le permitirá su incorporación al trabajo, con el pertinente descuento del tiempo que haya faltado en fracciones de media hora.

ART. 28 PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal afecto por este convenio, percibirá un plus de transporte según la tabla salarial anexa.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias generales o específicas.

Este plus, será considerado para las percepciones en los casos de baja.

El plus distancia se incrementará en la misma medida que el resto de conceptos salariales.

ART. 29 PLUS DE CANTIDAD DE TRABAJO

Todo el personal afecto a este convenio, percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a los domingos y festivos en la cuantía recogida en la tabla salarial.

ART. 30 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. PAGA EXTRA DE MARZO

Esta paga se abonará a razón de 30 días del salario base de cada área funcional más la antigüedad y en proporción al tiempo trabajado.



Se devengará anualmente y día a día, del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al de su devengo.

Se hará efectiva el 15 de Marzo.

PAGA EXTRA DE JULIO

Esta paga se abonará a razón de 30 días de salario base de cada área funcional más la antigüedad y en proporción al tiempo trabajado.

Se devengará semestralmente, del 1 de Enero al 30 de Junio.

No se devengará en las ausencias injustificadas.

Se hará efectiva el 15 de Junio.

PAGA EXTRA DE SAN MARTÍN DE PORRES

Esta paga se abonará a razón de 30 días de salario base de cada área funcional más la antigüedad y en proporción al tiempo trabajado.

Se devengará anualmente y día a día, del 1 de Noviembre al 31 de Octubre.

Se hará efectiva el 15 de Setiembre.

PAGA EXTRA DE NAVIDAD

Esta paga se abonará a razón de 30 días de salario base de cada área funcional más la antigüedad y en proporción al tiempo trabajado.

Se devengará semestralmente, del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

No se devengará en las ausencias injustificadas.

Se hará efectiva el 15 de Diciembre.

ART. 31 HORAS EXTRAS

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extras que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, éstas se abonarán según la tabla salarial.

Optativamente, aquellos trabajadores que deseen convalidar las horas extras por descanso, pueden avisar a la Empresa con suficiente antelación, con la particularidad de computarse como 2 horas ordinarias por cada hora extra trabajada.

La Empresa se compromete a pasar mensualmente información al Comité de Trabajadores sobre las horas extras realizadas el mes anterior.

El personal de saneamiento que finalizada su jornada laboral y reintegrado a su domicilio, sea avisado para atender averías o problemas de carácter urgente, disfrutará de una gratificación especificada en el ANEXO V en concepto de **salida**, percibiendo además de esta cantidad el importe de las horas extraordinarias realizadas.



CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES

ART. 32. RECOGIDA DE BASURA

En el servicio de recogida, cuando se produzcan retrasos, en la realización del servicio por las incidencias que a continuación se relacionan y por un plazo superior a 30 minutos, se compensará el tiempo perdido en concepto de horas.

- 1) Si se retrasa el comienzo del servicio por mal funcionamiento de los vehículos o porque estén cargados.
- 2) Por averías mecánicas producidas durante la realización del servicio y que exista constancia de la comunicación a la Empresa.
- 3) Por baja de accidente o enfermedad de algún operario durante el servicio.
- 4)

Se comunicará al Ayuntamiento de aquellas dificultades, obras incluidas, que tengan una incidencia negativa en la ejecución del servicio, a fin de que éste adopte las medidas precisas y efectivas que lo solucionen.

Los días 26 de Diciembre, 2 de Enero y 7 de Enero, la Empresa procurará reforzar el servicio de recogida de basuras, de forma tal que se procure, que dicha recogida no exceda en tiempo al de la jornada de trabajo.

ART. 33. PÓLIZA DE ACCIDENTES

Para toda la vigencia del convenio colectivo, la Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador las indemnizaciones aparecidas en el ANEXO V y como mínimo por los siguientes motivos:

- a) Fallecimiento por accidente (sea laboral o no laboral)
- b) Incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente (sea o no laboral) o derivada de enfermedad profesional.
- c) Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- d) En caso de muerte, causada por enfermedad profesional.

ART. 34. JUBILACIÓN

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la empresa posibilitará los trámites correspondientes para que esta pueda llevarse a cabo.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la incorporación a puestos de jornada completa al personal contratado por la Empresa con la modalidad de tiempo parcial, en consonancia con lo estipulado en el art. 14 del presente convenio, no realizar contrataciones indefinidas a tiempo completo al trabajador relevista, siendo contratado éste únicamente, hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador relevado.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.



ART. 34.A. - JUBILACION ENTRE 60 Y 63 AÑOS

Cuando un trabajador cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento y pueda acceder a la jubilación total anticipada de forma voluntaria la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las cantidades fijadas en la tabla salarial anexa, modificadas e incrementadas en el mismo % en que se incremente la tabla salarial.

ART. 35. AYUDA FAMILIAR

El trabajador que tenga cónyuge hijos minusválidos, recibirá una cantidad mensual, en concepto de ayuda familiar, la cual quedará reflejada en la tabla salarial.

ART. 36. ANTICIPOS

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El importe máximo del anticipo será el indicado en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores que lo deseen solicitarán el anticipo antes del día 12 de cada mes y se les entregará el día 15 de cada mes o día hábil siguiente. El pago del anticipo, se realizará mediante transferencia bancaria el día 15 de cada mes o día hábil siguiente.

ART. 37. ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal con más de 1 año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta, un anticipo reintegrable, por una cantidad reflejada en la tabla salarial (1.640,00€).

El anticipo reintegrable a conceder al personal de tiempo parcial, irá en proporción al tanto por ciento sobre los 1.640,00 €, de la jornada para la que este contratado.

La amortización será efectuada en un año, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Trabajadores, la procedencia o no a la concesión del anticipo reintegrable.

Para la concesión de estos anticipos, la Empresa creará un fondo consistente en una cantidad reflejada en la tabla salarial (16.395,00€).

Hasta la total liquidación del anticipo se limitará el anticipo mensual a una cantidad reflejada en la tabla salarial.

No podrá repetirse la solicitud de préstamo hasta los 15 meses desde la amortización del préstamo anterior.

El pago del anticipo reintegrable, se realizará mediante transferencia bancaria en el plazo de una semana, desde la aprobación del mismo.

ART. 38. BAJAS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

BAJA POR ACCIDENTE LABORAL

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral o enfermedad laboral derivada de accidente laboral, percibirán desde el primer día de la baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la Incapacidad Temporal.

Se considerará accidente de trabajo, el sufrido al servicio de la Empresa.



BAJA POR ENFERMEDAD

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, percibirán desde el primer día de la baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal.

HOSPITALIZACIÓN

En caso de hospitalización y desde el primer día de la Incapacidad Temporal y hasta que se produzca el alta de la misma, el trabajador percibirá el 100% del salario real vigente en cada momento, en todos los conceptos, incluidas las pagas extras.

ART. 39. RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica con periodicidad mínima anual a cargo de la Empresa.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento.

ART. 40. CONDUCTORES

La Empresa adquiere el compromiso de ponerse en contacto con el Excmo. Ayuntamiento de Barakaldo, al objeto de exponerles las distintas maniobras que se deben ejecutar para una correcta realización del Servicio encomendado por éste, y que pudieran ser susceptibles de una posible retirada de puntos, para solicitarles que dichas maniobras sean permitidas por tratarse de vehículos de un servicio público o habilite los medios necesarios para que estas no deban realizarse. Para ello, el Comité de Empresa entregará informe con las calles o zonas del Municipio en las cuales es necesario realizar maniobras susceptibles de sanción, con el fin de que la Empresa en el plazo máximo de 15 días desde su recepción, de traslado al Excmo. Ayuntamiento a través del Registro Municipal y facilitar una copia al Comité de Empresa de la documentación presentada y registrada con el sello correspondiente.

Cuando las necesidades del servicio requieran la realización de maniobras que puedan suponer una infracción del código de circulación, deberán ser comunicadas y autorizadas por el Encargado responsable. En estas situaciones, si se produjera una sanción, la Empresa se haría cargo de la misma.

Las sanciones derivadas de la infracción de las normas de tráfico serán por cuenta del conductor.

1. Cuando a un conductor - conductor operario, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, asignándole un trabajo dentro de los servicios desarrollados por la Empresa.
2. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignará al conductor - conductor operario, otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa, que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.
3. Para el supuesto de que a un conductor - conductor operario le fuera retirado el carnet de conducir como consecuencia de la acumulación de puntos que se deriven del ejercicio del desarrollo en el ámbito



de trabajo al servicio de la empresa y como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la misma, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Si la retirada de puntos fuera del 6 o más, como consecuencia del trabajo desarrollado en el ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 1 del presente artículo.
- b) Si la retirada de puntos fuera de más de 6 como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 2 del presente artículo.

Durante la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa, en condiciones normales, contratará o promocionará a otro empleado provisto del carnet de conducir correspondiente al área funcional para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez recuperado el permiso de conducir, pasará a ocupar la plaza de conductor - conductor operario que desempeñaba en el momento en que le fue retirado.

Cuando, como consecuencia de los trabajos realizados para la Empresa, en el desempeño de las funciones inherentes a las áreas funcionales de Conductor y Conductor Operario, a estos les fueran retirados 6 o más puntos, la empresa correrá con los gastos de los cursos de recuperación de los puntos perdidos en el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

La Empresa se compromete a la defensa jurídica, mediante abogados y procuradores, de la posible responsabilidad criminal en que puedan verse involucrados los conductores - conductores operarios, como consecuencia de accidentes ocurridos dentro del ámbito de la Empresa y con los vehículos de la misma.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes.

Como premio de fidelidad a la Empresa, esta abonará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que lleven 15 años desarrollando su trabajo en el área funcional de conductor reconocida, el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducir que requiere dicha área funcional

ART. 41. RELACIÓN DE VESTUARIO

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos entregas anuales de prendas de trabajo.

La composición del vestuario será el que se indica a continuación y cualquier variación del mismo deberá contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud.

Vestuario de verano:

- 1 Pantalón con reflectantes
- 1 Par de botas chirucas
- 1 "niqui"
- 1 par de calcetines

Se entregará aproximadamente en Mayo.

Vestuario de invierno:

- 1 Pantalón con reflectantes
- 1 Camisa de manga larga
- 1 par de botas de agua
- 1 Par de botas de cuero de seguridad.
- 1 jersey con reflectantes.
- 1 Anorak con reflectante.
- 1 Traje de agua con reflectante.



- 1 par de calcetines

Se entregará aproximadamente en Octubre.

Se entregará un chaleco reflectante para cada trabajador, que se sustituirá previa entrega del deteriorado.

Este vestuario se asignará a todo el personal en plantilla. Será de obligado cumplimiento por todo el personal el utilizar la ropa de trabajo relacionada.

En caso de rotura de botas y trajes de agua y guantes, serán cambiados previa presentación de lo deteriorado. En caso de los guantes, se aplicarán criterios de flexibilidad siempre que no se detecten abusos.

La dotación de este vestuario podrá ser modificada mediante acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, teniendo como objetivo la adecuación de la ropa a cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ART. 42. GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa adoptará la articulación de la representación de los trabajadores en los términos que establezca la ley y los acuerdos entre las centrales representantes de los empresarios y los trabajadores.

En tanto, la Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al Comité de Trabajadores y a las Centrales Sindicales representadas en él. En éste sentido:

- a) La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para realizar la acción sindical reconocida.
- b) Se pondrá a disposición del Comité de Trabajadores y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tablones de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. En todo caso, estas comunicaciones, deberán ser claramente identificadas, en cuanto al origen de la Central emisora.
- c) El Comité de Trabajadores tendrá derecho de reunión en su Central de trabajo, sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.
- d) Asimismo, podrá igualmente celebrarse reuniones, sin más trámite que las del tiempo conferido a los delegados de personal, para el ejercicio de funciones sindicales.
- e) Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en sus Centros de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa.
- f) Las Elecciones Sindicales se realizarán en horas de trabajo y en el turno de mañana. Para el resto de turnos se habilitará una mesa al inicio o al final de cada turno o se ampliará la jornada electoral para garantizar la posibilidad de asistencia de todo el personal.
- g) Para todos los demás derechos sindicales, nos atenderemos a la normativa existente.

ART. 43. TIEMPO SINDICAL

Los miembros del Comité de Trabajadores dispondrán de un crédito mensual de 30 horas.

Estas horas podrán transferirse al delegado de cada sección sindical, siempre que no sean usadas de forma simultanea. Se facilitará el nombre de estos representantes.

Las horas sindicales se contabilizarán con estricta observancia a la jornada efectiva de trabajo (horario de trabajo) correspondiente a la estructura técnico-organizativa de cada puesto de trabajo para alcanzar la calidad global homologable en el sector.

Tratándose del uso del crédito sindical durante parte de la jornada diaria apuntaremos:

- a) La hora prefijada para el uso de las horas sindicales debe coincidir con el efectivo abandono del Centro de trabajo.



- b) El cómputo de las horas sindicales se realizará a partir del abandono del Centro de trabajo, si éste se produjera antes de la hora preavisada.
- c) En el supuesto de que el abandono efectivo del Centro de trabajo coincidiera con el inicio del descanso de “bocadillo” de 30 minutos, se computarán las horas sindicales a partir de la finalización de dicho período.
- d) El crédito horario retribuido de cada uno de los sindicatos representados, podrá ser acumulado mensualmente entre los miembros de cada sindicato que componen el Comité de Empresa. No obstante podrá acumularse el 25% del crédito horario sindical mensual, es decir 7,5 horas, para su posterior disfrute a lo largo del año natural, quedando saldado el crédito horario correspondiente al año, el 31 de diciembre de cada año.

Esta racionalización del crédito de horas sindicales, pretende concatenar la libre acción sindical con la prestación garantizada de los servicios públicos contratados por parte de la Empresa.

En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se computarán esas horas como horas sindicales.

ART. 44. SEGURIDAD Y SALUD

Se aplicará lo previsto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención disfrutarán de 21 horas mensuales globalmente para el desarrollo de sus funciones.

ART. 45. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

CAPÍTULO VII. ANEXOS

ANEXO I. POTENCIACIÓN DE SERVICIOS

Si durante la vigencia del convenio y en el ámbito de su aplicación se produjeran ampliaciones de servicios, el funcionamiento de las nuevas dotaciones empleadas (materiales y humanas) será regulados por el artículo del presente convenio, con las especificaciones oportunas.

La reestructuración de zonas por nuevas urbanizaciones u otras circunstancias afines, se llevarán a efecto mediante un estudio de optimización de medios por parte de la empresa, con la participación del Comité de Trabajadores y la aprobación del Ayuntamiento.

En el estudio de potenciación de medios, la empresa atenderá las apreciaciones del Comité de Empresa y las evaluará en términos de mejora de calidad de servicio, con vistas a determinar su viabilidad o no y en caso de ser técnicamente procedente la propuesta, será elevada al área funcional de necesidad real de ampliación, para consecuentemente someter el estudio de ampliación a la aprobación de la Jefatura de Servicios Técnicos Municipales, y posteriormente refrendo por parte, tanto de la comisión, como del pleno municipal.



Referente a la posible reestructuración del plan actual de servicios, la empresa analizará todas las solicitudes del Comité de Empresa, tendente a mejorar la calidad del servicio y, considerando viable dicha solicitud, se pondrá en marcha la modificación de servicios en fase experimental y, en caso de mejora real del servicio, será cambio definitivo.

Se acepta la posibilidad de reorganizar los métodos de trabajo, favoreciendo el trabajo en parejas.

ANEXO II. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

Cualquier gestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa, a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de Conflicto Colectivo por los cauces legales, buscando la mediación, conciliación o resolución de los órganos o autoridades laborales que en ese momento existan.

ANEXO III. HORARIOS

Turno	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Día	Desde las 6 horas hasta las 13 horas						De 7 a 12 h. (LV)
							De 6 a 12 h (RSU)
Tarde	Desde las 14 horas hasta las 21 horas						
Noche	<u>Personal de recogida</u> : Desde las 22:30 horas a las 5:30 horas						
	<u>Personal de Baldeo</u> : Desde las 22:30 horas hasta las 5:30 horas						

ANEXO IV. EFECTOS ECONÓMICOS

AÑO 2013 – mantenimiento de las tablas salariales del 2.012

AÑO 2014 – Las tablas salariales del año 2013 se incrementarán en la resultante de aplicar el 40% al IPC estatal del año 2.013.

AÑO 2015 – Las tablas salariales del año 2014 se incrementarán en la resultante de aplicar el 90% al IPC estatal del año 2.014

AÑO 2016 – Las tablas salariales del año 2015 se incrementarán en la resultante de aplicar el 95% al IPC estatal del año 2015



CGT_LKN BIZKAIA
C/ Bailén nº 7 Dptos 2,3 y – Bilbao
Tf: 944169540 cgtlimpieza@terra.es

A todos los artículos recogidos en el presente convenio que tienen cantidades económicas, se les aplicarán los mismos porcentajes que para los demás conceptos salariales, excepto que se indique expresamente en el artículo.



ANEXO V. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES U.T.E. BARAKALDO AÑO 2013

AREAS FUNCIONALES	Salario Base €/mes	€/día	P. Asistencia €/día	P. Tóxico €/día	P.Nocturno €/día	P.Transporte €/mes	P.Extras €
Titulados Superiores	2.541,47					150,34	2.541,47
Titulados Grado Medio	2.260,67					150,34	2.260,67
Oficial Admtvo.1ª	1.815,44					150,34	1.815,44
Oficial Admtvo.2ª	1.226,02					150,34	1.226,02
Encargado General	1.756,63					150,34	1.756,63
Encargado	1.495,87					150,34	1.495,87
Capataz		48,48	4,33	9,71	12,12	150,34	1.454,44

Grupo Profesional Operarios

Conductor (Oficial 1ª oficina)		48,07	4,33	9,60	12,02	150,34	1.442,05
Peón Conductor		44,69	4,33	8,94	11,16	150,34	1.340,92
Peón		44,17	4,33	8,85	11,07	150,34	1.325,19

Descanso Dominical y fiestas

	€
Peón Día	94,77
Peón Conductor Día	95,88
Conductor (Oficial 1ª oficina)	124,32
Peón noche	170,66
Conductor (Oficial 1ª oficina) noche	196,46

Art. 31 – Salida saneamiento	17,88 €
-------------------------------------	---------

Horas Extraordinarias

	€
Peón Día	24,29
Peón Noche	27,68
Peón conductor día	24,59
Conductor (Oficial 1ª oficina)	26,40
Oficial 1ª noche	30,10

Art. 33

	€
Poliza de Accidentes	42.512,95

Anticipos reintegrables

	€
Fondo para 2013	18.791,66
Máximo anticipo reintegrable por trabajador	1.879,73
Limite de anticipo mensual durante la vigencia del anticipo reintegrable	389,29
Máximo anticipo mensual por trabajador	696,53
Ayuda por hijo minusválido	64,70

Plus cantidad de trabajo

	€
Peón	18,47
Peón Conductor	18,68
Conductor (Oficial 1ª oficina)	23,06

	€
Retribución Art.33	31,80

Jubilación

	€
Si se solicita a los 60 años	481,66
Si se solicita a los 61 años	399,66
Si se solicita a los 62 años	338,20
Si se solicita a los 63 años	266,45

SALARIOS BRUTOS ANUALES. AÑO 2013

	€
Peón día	28.389,84
Peón Noche	31.663,80
Peón Cond. Día	28.679,17
Peón Cond. Noche	31.983,65
Conductor (Oficial 1ª oficina)	30.812,96
Conductor (Oficial 1ª oficina) noche	34.368,52