



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CONVENIO COLECTIVO
ENTRE ENVISER
SERVICIOS
MEDIOAMBIENTALES
S.A.U
Y LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS AL SERVICIO
DE LIMPIEZA VIARIA,
PODA DE ARBOLADO
Y SERVICIOS
TEMPORALES
DEL AYUNTAMIENTO DE
BERANGO



CGT



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación al personal operario de la empresa ENVISER Servicios Medioambientales, S.A.U. adscrito a los Servicios de Limpieza viaria, mantenimiento de jardines, poda de arbolado y servicios temporales del municipio de Berango.

Artículo 2.—Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos y ámbito de aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

Artículo 3.—Duración

La duración del presente Convenio será de 5 años, finalizando el 31 de diciembre de 2023. La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes. Las cláusulas obligacionales o normativas, estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

Artículo 4.—Garantía salarial

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5.—Compensación y absorción

Las retribuciones y demás 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 el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan 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 o las nuevas condiciones laborales 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, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6.—Interpretación y aplicación del convenio.

Comisión mixta paritaria

Se crea una Comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por cuatro vocales, dos de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y dos en representación de los representantes de los trabajadores/as, pudiéndose efectuar sustituciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la RLT, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdo interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la RLT) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a Orprice.

Artículo 7.—Subrogación y cambio de empresa

El cambio de la contrata afecta al presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI «Subrogación del Personal» del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado («BOE» de 30 de julio de 2013).

CAPÍTULO II

INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 8.—Ingresos

Todo el personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y calificación profesional que para cada área funcional se requieran.

Artículo 9.—Periodo de prueba

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 30 días laborables para las áreas funcionales que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto. Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo 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 periodo de prueba siempre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 10.—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 los representantes de los trabajadores 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. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán proponer a estudio, cursos relacionados con las actividades desarrolladas por la Empresa y de cara a facilitar la promoción de los trabajadores en plantilla. Estos cursos serán de asistencia voluntaria y fuera de las horas de trabajo, facilitándose por parte de la Empresa el material necesario para el desarrollo de los mismos.

Artículo 11.—Clasificación del personal

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 área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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

Aquel trabajador que sea requerido para la realización de trabajos distintos a los recogidos como propios del área funcional en que se halle encuadrado, debido a imposibilidades técnicas, organizativas, productivas o de fuerza





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

mayor (nevadas, inclemencias meteorológicas, accidentes, etc...) que no permitan en su caso realizar las funciones del área funcional a la que se encuentra adscrito, no sufrirá ninguna merma en sus retribuciones cuando este cometido correspondiera a un área funcional de inferior nivel.

La clasificación de cada trabajador como perteneciente a un área funcional determinada, lo será por contratación directa o como consecuencia del acceso mediante una promoción por vacante o puesto de nueva creación.

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.

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes áreas funcionales:

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.

Quando 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.

Artículo 12.—Trabajos de superior área funcional

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.



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

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

Sí el desempeño de estas funciones excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el período de dos años, dará lugar al reconocimiento de la existencia de una vacante en ese puesto de trabajo y área funcional, produciéndose su cobertura de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 del presente convenio. Se exceptuarán de este cómputo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

Artículo 13.—Promoción

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 por Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el Artículo 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 a área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterios de los representantes de los trabajadores de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla a jornada completa del centro en que se produzca la promoción, 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 del centro donde se produzca la promoción.

Promoción a Conductor y a Conductor-Operario

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 que estén interesados en dicha promoción, de forma tal que sí el puesto a promocionar es de conductor y

promociona un conductor-operario, quedará otro puesto a promocionar de conductor-operario, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, la cual se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 (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 artículo 14 del presente convenio y siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para desarrollar el área funcional a la 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 conductor-operario, 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.

Artículo 14.—Contratación, traslados y vacantes

Se consideran vacantes aquellas que se produzcan en los centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, 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 con personal en situación de desempleo, inscrito en el INEM como demandantes de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que se produzca la jubilación definitiva del trabajador sustituido a la edad de 65 años en 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 de los representantes de los trabajadores 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.
2. El 50% restante se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

— Se confeccionará un listado por centro de trabajo 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.

— Tendrán preferencia para ocupar estas vacantes los trabajadores del centro de trabajo donde se produzcan y siguiendo los criterios de antigüedad o idoneidad o cualesquiera otros que determinen los representantes de los trabajadores.

Se respetará la estabilidad de turno y centro de trabajo. La Empresa procurará evitar los traslados de personal. En caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

— Cambio de carácter coyuntural o permanente, que no modifique sustancialmente las condiciones de trabajo: Se informará al Representante de los trabajadores previamente, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos será por sorteo en presencia del Representante de los trabajadores, informando al mismo y a los empleados afectados con un mínimo de tres días de antelación.

— Cambios que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Se procederá de acuerdo con el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

— Ningún trabajador podrá ser trasladado sobre la base de falta o sanción. En caso voluntario y personal de petición de traslado, el trabajador deberá solicitarlo por escrito justificando el motivo, no pudiendo haber en vigor más de una solicitud de cambio y dos opciones de Centro de Trabajo por trabajador.

— Si coincidiesen solicitudes con la misma fecha, tendrá preferencia salvo excepciones debidamente argumentadas, el trabajador de mayor antigüedad.

— Estos traslados llevan aparejados el cambio de turno de vacaciones entre las personas trasladadas.

— Las listas actualizadas de las solicitudes de cambios pendientes se facilitarán semestralmente al Comité de Empresa. Se considerarán vacantes las que se produzcan en los diferentes turnos por defunción, jubilación total (de acuerdo con la legislación vigente), incapacidad total o

absoluta y en general todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo. Para la cobertura de estas vacantes se procederá de acuerdo con lo estipulado en los puntos 1.º y 2.º de este artículo.

Personal a tiempo parcial

Con todo el personal contratado a tiempo parcial (fines de semana y/o festivos) que esté interesado en sustituir a personal de la plantilla de jornada completa con derecho a la reserva del puesto de trabajo (Incapacidad temporal, excedencias, vacaciones, permisos, etc....), se confeccionará un listado entre el personal voluntario clasificándolo por áreas funcionales, centros de trabajo y antigüedad en la Empresa. Para ello se procederá a la ampliación de su contrato a tiempo parcial hasta un máximo de 35 horas semanales, excepto las sustituciones que se realicen en el período vacacional.

Cuando se sustituya al personal reflejado en el punto anterior se procederá de la siguiente forma:

1. Tendrá prioridad para realizar la sustitución, el personal de tiempo completo que tenga capacitación suficiente para desarrollar el puesto a sustituir.
2. El puesto de trabajo dejado libre por el trabajador de tiempo completo que realiza la sustitución, pasará a ser ocupado por otro trabajador de los de Tiempo Parcial que aparezca en los listados.
3. En caso de no existir personal de Tiempo completo para realizar la sustitución, esta será realizada por personal de Tiempo Parcial del propio centro de trabajo.

El reparto de estos puestos se hará de una forma equitativa.

Artículo 15.—Finalización 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 el representante de los trabajadores

CAPÍTULO III **JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS**

Artículo 16.—Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 35 horas semanales. Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Lunes 7 h. Martes 7 h. Miércoles 7 h. Jueves 7 h. Viernes (Sábados) 7 h. (7 h.)

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

Aquellos centros de trabajo cuya distribución de la jornada semanal sea distinta a la especificada anteriormente seguirán manteniendo la misma.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

Excepcionalmente, el personal afecto al servicio de limpieza y mantenimiento de alcantarillado que realice la jornada completa en dicho trabajo, dispondrá de 10 minutos para su aseo personal al final de la jornada.

Los trabajadores a Tiempo parcial (sábados y/o domingos y/o festivos) y los trabajadores a jornada completa de la misma área funcional, podrán previa comunicación y posterior justificación al responsable del servicio y para atender asuntos personales o familiares, únicamente en casos excepcionales que deban realizarse en los días de prestación del servicio, intercambiar días de trabajo previo acuerdo entre ambos, de forma tal que el trabajador de tiempo completo trabaje el sábado, domingo o festivo que haya intercambiado con el trabajador de tiempo parcial, y este a su vez trabaje el día de la semana que acuerde con el trabajador a jornada completa. Por este intercambio, no percibirán cantidad alguna independientemente del día que trabajen, si no que percibirán el salario que percibirían como si hubieran trabajado en su jornada ordinaria establecida habitualmente.

Rotatividad

Si dentro del personal de cada centro de trabajo afectado por este convenio, existiese personal que de forma voluntaria deseara cambiar de turno de trabajo con otro trabajador de su misma área funcional y siempre que ambos trabajadores reúnan las condiciones de idoneidad suficientes para

desarrollar el puesto de trabajo objeto del cambio de turno y una vez evaluada dicha idoneidad por parte de la Empresa, podrá procederse al cambio de turno, el cual debe ser por semanas completas.

El calendario laboral, la distribución de la jornada y los horarios de trabajo se especificarán para cada centro de trabajo, en función de las peculiaridades de cada servicio de acuerdo con el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 17.—Descanso intersemanal, domingos y festivos

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en viernes, sábado o domingo, según la organización del servicio implantada en cada centro de trabajo. No obstante, lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en domingos y festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

El disfrute de la festividad del día de San Martín de Porres, patrono de estos servicios, se disfrutará como día de libre disposición, siempre que en el año natural, este día fuese festivo en la jornada habitual del trabajador (Personal a tiempo completo se considerará de domingo a viernes y personal a tiempo parcial el establecido en su contrato de trabajo). Se disfrutará fuera de los turnos oficiales de vacaciones (estival) y del 22 de diciembre al 6 de enero. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación el día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo del 15% de los trabajadores por área funcional y turno.

Para cubrir el disfrute de dicho permiso, se realizará con el personal de tiempo parcial que en su contrato de trabajo deba de trabajar los festivos. Cada trabajador contratado a tiempo parcial para trabajar festivos prestará servicio por este motivo únicamente en una ocasión en el año natural.

Asimismo se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Se respetarán las fiestas locales propias de cada uno de los Municipios, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tableros de anuncios.

Con carácter general, el trabajo en estos días se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial. En caso de producirse alguna vacante en el personal contratado a



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

tiempo parcial, y no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo y a falta de personal voluntario, se nombrarán correturnos obligatorios.

En caso de existir correturnos obligatorios para el personal no contratado específicamente al efecto, se percibirán las retribuciones que figuran en el Anexo II (tablas salariales, personal a tiempo parcial), sin descanso compensatorio, o bien, serán compensados con tiempo de descanso, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 31 del presente Convenio (Horas extraordinarias).

Artículo 18.—**Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año. El reconocimiento de este derecho se extiende tanto a trabajadores a jornada completa como a personal de tiempo parcial que cubra servicios de fin de semana o festivos.

Para el disfrute de las vacaciones anuales se establecen dos turnos:

— Turno I: Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de julio.

— Turno II: 30 días laborables a partir del 1 de agosto. El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este periodo 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

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado y siempre que no coincidan en el disfrute de cada periodo más de un 25% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla a tiempo completo y plantilla a tiempo parcial), de cada uno de los turnos y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio. En caso de que, en algún centro de trabajo por turno, no exista personal suficiente por área funcional que al aplicar el porcentaje del 25% de como resultado al menos un trabajador, se entenderá que tiene derecho al disfrute de estos días al menos un trabajador.

El disfrute de estos seis días se podrá solicitar fuera de los turnos oficiales de vacaciones y del periodo de fiestas patronales del Municipio. El porcentaje del 25% incluirá a los operarios que disfruten sus vacaciones fuera de los turnos oficiales, a los que hayan solicitado los seis días y al personal que se encuentre en situación de permiso retribuido.

Durante el mes de Marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales y peculiaridades propias de cada centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de IT o bien se encontrase hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente convenio. Solo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Dado que el personal de tiempo parcial está contratado para sustituir y dar cobertura a las libranzas del personal contratado a tiempo completo, estos no podrán realizar el disfrute en los periodos de Semana Santa, Fiestas Navideñas y Fiestas Patronales del Municipio donde se presten los servicios.

Artículo 19.—**Permisos retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.



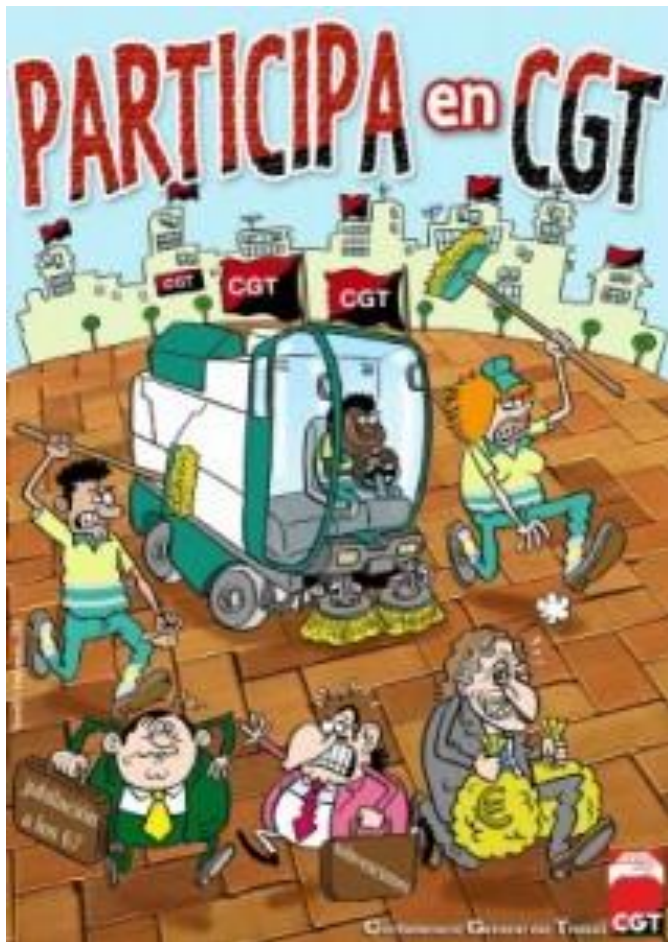
LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia



— 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.

La opción por el disfrute de la licencia en días laborables alternos debe entenderse mediando entre cada uno de ellos día o días de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

No obstante, el tercero y último día de los alternos elegidos por el trabajador o trabajadora podrá disfrutarse seguido o consecutivo al segundo, cuando en tal fecha vaya a producirse el alta del familiar hospitalizado, siempre que se haya avisado a la Empresa con la máxima antelación posible

y no exista oposición expresa de ésta por circunstancias excepcionales. La causa motivadora de esta opción por parte del trabajador/a, deberá ser justificada a posteriori.

— 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.

— 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.

— 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.

— 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

— Se concederán 3 días 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 área funcional 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. Excepcionalmente, los días de libre disposición podrán utilizarse para la configuración de puentes siempre y cuando no coincida más de un trabajador por cada una de las áreas funcionales. Adicionalmente, a partir del año 2021 y en los sucesivos los trabajadores podrán disfrutar de un día adicional de libre disposición que se disfrutará en los mismos términos y condiciones que los anteriores.

— Las primeras comuniones y bautizos serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso debidamente justificados por escrito del modo habitual.

— En el supuesto de citaciones judiciales del personal que coincidan con su horario de trabajo como consecuencia de incidencias producidas en el mismo y que no sean imputables al trabajador, el tiempo indispensable para su cumplimiento será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

— Asimismo se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.

— Asimismo se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

— Permiso por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica y/o especialista de la red pública de la Seguridad Social, previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, abonándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo justificado más los desplazamientos al centro médico y de trabajo.

— Previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, para acompañar a hijos menores de 12 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Gobierno Vasco) a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se considerarán siempre que no sobrepasen de tres permisos dentro del año natural retribuidos a todos los efectos, y por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador y que la presencia del mismo sea necesaria por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado, que pueda asumir este cometido.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

En caso de coincidir las solicitudes de los dos días de asuntos propios (Artículo 19 y artículo 17) para un mismo día, el porcentaje de la suma de ambos por área funcional y turno, no excederá del 30%, manteniéndose en todo caso el tope del 15% para el día de asuntos propios regulado en el artículo 17.

Artículo 20.—Permisos no retribuidos

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas y razonables hasta 10 días al año sin sueldo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo derecho al disfrute nada más que una vez al año. Este permiso se disfrutará fuera del periodo vacacional y no podrá coincidir con los periodos de Navidad o Semana

Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados, físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales

Artículo 21.—Excedencia

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un periodo de 4 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a su reincorporación ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto en la Empresa que sea la concesionaria del servicio en ese momento.

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

4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En los puntos 3 y 4 regirán a efectos de la reincorporación las mismas normas que las establecidas en el punto 2.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 22.—Retribución de cada trabajador

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la tabla del Anexo II, en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Estos complementos (Plus) serán considerados tanto para el cálculo de las percepciones en caso de baja como para licencias retribuidas y vacaciones.

A efecto de percepción de estos pluses, las faltas por licencias retribuidas debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo.

Los complementos salariales se denominan de la forma siguiente:

- A) De carácter personal:
 - Antigüedad.
- B) De puesto de trabajo:
 - Plus tóxico, penoso y peligroso.
 - Plus nocturnidad.
 - Plus asistencia.
 - Plus de cantidad de trabajo.
- C) Percepciones no salariales:
 - Plus de transporte.

Artículo 23.—Salario base

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en el Anexo II para cada área funcional y se devengará por día natural.

Artículo 24.—Antigüedad

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7,5% del salario base reflejado en las tablas del Anexo II, devengándose en los mismos días del salario base. La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

Artículo 25.—Plus de nocturnidad

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja

en las tablas salariales del Anexo II que, como mínimo será del 25% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes. A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 26.—Plus tóxico, penoso y peligroso

El personal operario afecto al presente convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 27.—Plus de asistencia

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el Anexo II. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que su jornada semanal sea de lunes a Viernes. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

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

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

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pudiese incurrir el trabajador, según disposiciones legales.





**LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA**

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

A efectos de la percepción del plus de asistencia las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Su cuantía será la reflejada para cada área funcional en las tablas del Anexo II. Este plus será considerado para las percepciones en caso de baja.

Artículo 30.—Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

Pagas extraordinarias de julio y Navidad

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente. Así la paga de Julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Gratificación de San Martín de Porres

La gratificación de San Martín de Porres se abonará por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. Dicha gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Paga de marzo

En el mes de marzo del año siguiente al periodo de su devengo, los trabajadores percibirán en proporción al tiempo trabajado una gratificación de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II.

Esta gratificación se devengará anualmente y día a día del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará por día natural en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Artículo 31.—Horas extraordinarias

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias 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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, se abonarán a los precios que, en función de las diferentes áreas funcionales se reflejan en



Afiliate en: <https://www.cgt-lkn.org/afiliar/public/#/>

Artículo 28.—Plus de transporte

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el Anexo II. El personal que descanse por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que su jornada semanal sea de lunes a Viernes.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

El plus de transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del presente convenio.

Artículo 29.—Plus de cantidad de trabajo

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días.



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

el Anexo II, o se compensarán, previa comunicación a la Empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador.

Se procurará una distribución equitativa entre todos los trabajadores, que de forma voluntaria las realicen.

Artículo 32.—Dietas

Comida

Se percibirá para el año 2018 la cantidad de 16,67 euros, en concepto de comida siempre y cuando la ejecución del servicio realizado obligue al trabajador a comer fuera de su residencia habitual, no le sea suministrada o abonada por la Empresa y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

Media dieta

Se percibirá para el año 2018 la cantidad de 26,04 euros, en concepto de media dieta siempre y cuando la ejecución del servicio realizado, sea fuera de la provincia y obligue al trabajador a realizar fuera de su residencia habitual el desayuno y la comida, y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

Dieta completa

Se percibirá para el año 2018 la cantidad de 63,14 euros en concepto de dieta completa, siempre y cuando la ejecución del servicio realizado, sea fuera de la provincia y obligue al trabajador a permanecer las 24 horas fuera de su residencia habitual.

Artículo 33.—Pago de nómina

La nómina mensual se pagará como máximo el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda. La paga de San Martín de Porres se abonará el día 15 del mes de setiembre de cada año.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas al trabajador en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.

CAPÍTULO V

OTROS ASPECTOS SOCIALES

Artículo 34.—Póliza de accidentes

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 38.508 euros, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración del mismo, cuando se produzcan las siguientes contingencias: fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

En los casos de invalidez permanente total y siempre que lo solicite el trabajador afectado, se elaborará un informe por parte de los servicios médicos y los Técnicos en Prevención Laboral, en el que se valore la capacidad del trabajador afectado para llevar a cabo la totalidad de las funciones atribuidas a alguna de las áreas funcionales especificadas en el artículo 11 del presente convenio colectivo, la Empresa y el Comité de Empresa valorarán dicho informe y siempre que este sea favorable, incorporará al trabajador afectado por invalidez permanente total al puesto para el cual ha sido considerado apto en la primera vacante que se produzca en su centro de trabajo y con la retribución económica asignada en tablas salariales al área funcional que vaya a desarrollar, A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

Artículo 35.—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 ésta 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 artículo 14 del presente convenio, no





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

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.

Artículo 35A.—Jubilación entre 60 y 63 años.

Al producirse la jubilación voluntaria total de un trabajador 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 siguientes cantidades (entre 60 y 61 años 315,92 euros, entre 62 y 63 años 276,42 euros).

Artículo 36.—**Ayuda social**

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad reflejada en el Anexo II.

Artículo 37.—**Parejas de hecho**

Las parejas de hecho legalmente constituidas, se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

Artículo 38.—**Anticipos reintegrables**

El personal de jornada completa con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por los importes establecidos en la tabla, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el cliente al que pertenece el trabajador solicitante, sea inferior a este período, en cuyo caso la amortización deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A TODOS ESTOS **LIBERADOS**
QUE SE PASEAN POR
NUESTROS TRABAJOS

ME GUSTARÍA
VERLOS HOY
BARRIENDO
A 6 BAJO CERO.



www.cgt-lkn.org/bizkaia/limpieza

WHATSAPP 644 91 01 64
PARA RECIBIR INFORMACIÓN



A los efectos anteriores la Empresa creará el fondo establecido en la tabla.

| Año | Fondo (€) | Anticipo reintegrable (€) |
|-----------|-----------|---------------------------|
| 2019-2023 | 37.000 | 3.300 |

Para los años sucesivos de vigencia del presente convenio, tanto el fondo como la cantidad de anticipo reintegrable se incrementará en los porcentajes establecidos en la tabla salarial.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 332 euros.

Artículo 39.—**Bajas por incapacidad temporal**

Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal. A los efectos de este



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

Baja por enfermedad común

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.

MATEPS

Aún teniendo en cuenta que la Empresa puede optar en cualquier momento a que la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por la misma Mutua que gestiona la protección de las contingencias de Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, excepcionalmente durante la vigencia del presente convenio se compromete a no ejercer la citada opción.

Artículo 40.—Reconocimiento médico

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural y en el período comprendido entre el mes de septiembre y final de diciembre de cada año.

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. A las trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa.

La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

Artículo 41.—Conductores - conductores operarios

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, asigándole 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.

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





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes

Carnet por puntos

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley del Permiso por Puntos la Empresa adquiere el compromiso de ponerse en contacto con los distintos Ayuntamientos comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, al objeto de exponerles las distintas maniobras que se deben ejecutar para una correcta realización del Servicio encomendado por estos, 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.

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 4 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.

Como premio a la fidelidad con 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.

Artículo 41 bis.—Sanciones tráfico conductores operarios

En caso de que un conductor o conductor-operario sea sancionado por la autoridad de tráfico, como consecuencia de la realización del trabajo encomendado por la Empresa, dentro del horario laboral y con los vehículos de la misma, la Empresa se hará cargo de la sanción y de los trámites administrativos necesarios salvo en los siguientes supuestos:

— Realizar maniobras, actos o conductas de tráfico o servicio de la cual no tengan conocimiento los responsables de su centro de trabajo y que no haya sido autorizada.

— En los supuestos en que se observe conducción temeraria, embriaguez o bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes.

— Cuando exista discrepancia sobre quien recae la responsabilidad de la multa o sanción de tráfico, se valorará conjuntamente entre una representación de la Empresa y del Comité de Empresa (dos por cada una de las partes) y el trabajador afectado, para determinar la responsabilidad de la acción sancionada. Se levantará un acta de dicha reunión.

Artículo 42.—Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo son las que se han determinado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que se detallan en el Anexo III del presente convenio.

CAPÍTULO VI
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 43.—Comité de seguridad y salud laboral

El órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos será el Comité de Seguridad y Salud que se constituirá en las condiciones y con las atribuciones que se le otorgan en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44.—Garantías sindicales

La Empresa articulará la representación de los trabajadores en los términos que establezca la Ley y los acuerdos entre las Centrales más representativas y las Organizaciones de Empresarios.

En el ejercicio de las funciones de representación:

— La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

— Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y de las Centrales Sindicales representadas en la empresa, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen del emisor de las mismas.

— En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Artículo 45.—Tiempo sindical

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo legalmente conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

Cuando por número de trabajadores, la representación legal de los trabajadores se igual o superior a tres, el crédito horario que legalmente tengan asignado podrá ser acumulado entre miembros de un mismo sindicato. Tanto el disfrute como la acumulación de las horas deberán ser comunicadas a la empresa por escrito con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

Asambleas

La empresa concederá 2 horas laborables al año retribuidas, para la celebración de asambleas laborales y/o sindicales. La convocatoria de dichas asambleas se comunicará por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha y el lugar de la asamblea y el orden del día de la misma.

CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES

Artículo 46.—Disposición Primera

La Empresa y los representantes de los trabajadores suscriben en su integridad el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, referente a cualquier tipo de discriminación.

Artículo 47.—Disposición Segunda

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que

no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna se tratará de resolver buscando la mediación de los órganos o autoridades laborales.

Artículo 48.— Disposición Tercera

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para los conceptos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo en los distintos años de vigencia del mismo:

Para el año **2020**: 85% del IPC de 2019 sobre los salarios de 2019, garantizando, como mínimo, un incremento del 1,5%.

Para el año **2021**: 85% del IPC de 2020 sobre los salarios de 2020, garantizando, como mínimo, un incremento del 1,5%.

Para el año **2022**: 100% del IPC de 2021 sobre los salarios de 2021, garantizando, como mínimo, un incremento del 1,5%.

Para el año **2023**: 100% del IPC de 2022 sobre los salarios de 2022, garantizando, como mínimo, un incremento del 1,5%.

CAPÍTULO VIII

ANEXOS



Anexo I

Cuadro horario por Centro de trabajo

| Centros | Servicios | Días de prestación | Horario |
|---------|--------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Berango | Limpieza viaria | De lunes a domingos | De 6 horas a 13 horas |
| | Limpieza y mantenimiento de jardines | De lunes a viernes | De 7 horas a 14 horas |

Nota: Aquellos puestos de trabajo que, por necesidades del servicio, tengan en la actualidad un horario distinto al especificado en estas tablas, seguirán manteniendo el mismo horario que venían realizando.

Anexo II

Tablas salariales y otros

Tabla salarial año 2019 (euros)

| ÁREAS FUNCIONALES | Salario Base | Plus Asistencia | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Plus Transporte | Plus Cantidad | Pagas Extras | Bruto año |
|----------------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|-----------------|---------------|--------------|-----------|
| PEON LIMPIEZA DIA | 41,82 | 4,09 | 8,37 | | 7,79 | 17,56 | 1.760,89 | 29.518,71 |
| PEON RECOGIDA NOCHE | 41,82 | 4,09 | 8,37 | 10,45 | 7,79 | 17,56 | 1.760,89 | 32.634,83 |
| PEON CONDUCTOR DIA | 42,50 | 4,09 | 8,50 | | 7,79 | 19,33 | 1.784,35 | 30.016,21 |
| PEON CONDUCTOR NOCHE | 42,50 | 4,09 | 8,50 | 10,62 | 7,79 | 19,33 | 1.784,35 | 33.181,50 |
| CONDUCTOR DIA | 45,54 | 4,09 | 9,10 | | 8,05 | 19,54 | 1.897,53 | 31.855,03 |
| CONDUCTOR NOCHE | 45,54 | 4,09 | 9,10 | 11,38 | 8,05 | 19,54 | 1.897,53 | 35.244,66 |

| Artículo 17 | Euros | |
|-------------------|---------|---------|
| | Día | Noche |
| ÁREAS FUNCIONALES | 4 horas | 7 horas |
| PEÓN | 97,01 | 172 |
| PEÓN CONDUCTOR | 112,04 | 174,45 |
| CONDUCTOR | 126,67 | 197,18 |

| Artículo 36 | Euros |
|-----------------|-------|
| IMPORTE MENSUAL | 66,93 |

| Artículo 31 | |
|--------------------|-------|
| ÁREAS FUNCIONALES | Euros |
| PEON LIMPIEZA | 24,59 |
| PEON NOCHE | 27,84 |
| PEON CONDUCTOR DIA | 25,66 |
| PEON COND. NOCHE | 29,08 |
| CONDUCTOR DIA | 26,63 |
| CONDUCTOR NOCHE | 30,19 |

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2018 (EUROS/JORNADA DE 7 HORAS)

| ÁREAS FUNCIONALES | Salario Base | Plus Asistencia | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Plus Transporte | Pagas Extras | Bruto día |
|----------------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|-----------|
| PEON LIMPIEZA DIA | 62,16 | 5,68 | 11,64 | | 10,50 | 21,05 | 111,04 |
| PEON RECOGIDA NOCHE | 62,16 | 5,68 | 11,64 | 12,67 | 10,50 | 21,05 | 123,71 |
| PEON CONDUCTOR DIA | 63,12 | 5,68 | 11,82 | | 10,50 | 21,36 | 112,50 |
| PEON CONDUCTOR NOCHE | 63,12 | 5,68 | 11,82 | 12,88 | 10,50 | 21,36 | 125,38 |
| CONDUCTOR DIA | 67,35 | 5,68 | 12,52 | | 10,68 | 22,79 | 119,09 |
| CONDUCTOR NOCHE | 67,35 | 5,68 | 12,52 | 13,78 | 10,68 | 22,79 | 132,87 |



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

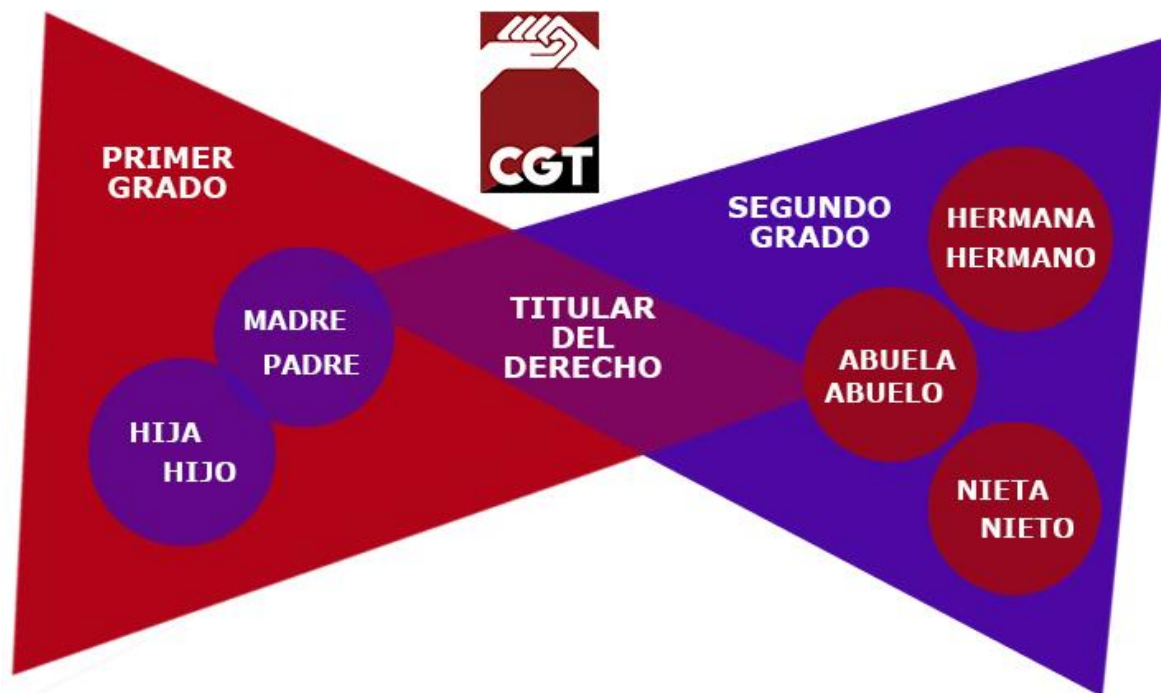
www.cgt-lkn.org/bizkaia

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2018 (EUROS/HORA)

| ÁREAS FUNCIONALES | Salario Base | Plus Asistencia | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Plus Transporte | Pagas Extras | BRUTO HORA |
|----------------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|------------|
| PEON LIMPIEZA DIA | 8,88 | 0,80 | 1,66 | | 1,49 | 3,02 | 15,86 |
| PEON RECOGIDA NOCHE | 8,88 | 0,80 | 1,66 | 1,81 | 1,49 | 3,02 | 17,66 |
| PEON CONDUCTOR DIA | 9,01 | 0,80 | 1,70 | | 1,49 | 3,07 | 16,07 |
| PEON CONDUCTOR NOCHE | 9,01 | 0,80 | 1,70 | 1,86 | 1,49 | 3,07 | 17,92 |
| CONDUCTOR DIA | 9,62 | 0,80 | 1,80 | | 1,52 | 3,27 | 17,01 |
| CONDUCTOR NOCHE | 9,62 | 0,80 | 1,80 | 1,96 | 1,52 | 3,27 | 18,97 |

Nota:

- 1) Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día se entenderá liquidado a todos los efectos, excepto el disfrute de vacaciones.
- 2) Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo, cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.



Anexo III

Prendas de trabajo

Dotación del vestuario

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

Vestuario de verano

- 1 camisa o niqui.
- 1 pantalón
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar)



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

www.cgt-lkn.org/bizkaia

—1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).

—1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE osimilar).

Vestuario de invierno

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

—Opción A:

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE osimilar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.

—Opción B:

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE osimilar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

—Opción C:

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE osimilar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.

—Opción D:

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE osimilar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que realicen trabajadores de jardinería se hará entrega de la siguiente dotación:

- Casco integral con protector auditivo y pantalla de protección (anualmente). caso de rotura del equipo de protección individual, previa entrega del equipo deteriorado, la Empresa dará uno nuevo.
- Pantalón de desbroce (trienalmente). En caso de rotura del equipo de protección individual, previa entrega del equipo deteriorado, la Empresa dará uno nuevo.

Periodicidad en la entrega

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

www.cgt-lkn.org/bizkaia

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega de la riñonera, según la opción elegida, se realizará con una periodicidad bianual.

La entrega del traje de agua, windstopper y de las botas de goretex se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año.
- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.

Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.

Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

Normas de utilización del vestuario

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.

Anexo IV

Principio de igualdad y no discriminación

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.

