



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 DE LA EMPRESA UTE GETXO SERVICIOS URBANOS 2018 – 2021



CAPITULO I.- NORMAS GENERALES.

DETERMINACION DE LAS PAVES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Son firmantes del presente Convenio por la Representación Sindical, el Comité de Empresa DE LA U.T.E. GETXO SERVICIOS URBANOS formado por EKINTZA, LAB, CC.OO. ELA y UGT y la Dirección de la Empresa de U.T.E GETXO SERVICIO URBANOS.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio será de aplicación al personal operario de la Empresa U.T.E. GETXO SERVICIOS URBANOS adscrito a los Servicios generales de limpieza viaria, recogida y tratamiento de residuos urbanos, renovación y explotación del complejo medioambiental Municipal y otros servicios afines que tiene contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Getxo.

ARTICULO 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrara 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 2018.



ARTICULO 3.- DURACION.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2021. 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 una plaza 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.

ARTICULO 4 - GARANTIA SALARIAL.

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

ARTICULO 5.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán fases 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, solo 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 mismas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.





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

ARTICULO 6.- INTERPRETACION Y APLICACION DEL CONVENIO. COMISION MIXTA PARITARIA

Se crea una COMISION 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 derivadas 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 COMISION, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.



La Comisión estará constituida por diez vocales, cinco de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y cinco en representación del Comité de Empresa, 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 *lira 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.

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 periodo() 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 Organos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran

regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes, como paso previo a la vía judicial. En caso de acudir a arbitraje será por mutuo acuerdo de las partes,

ARTICULO 7.- SUBROGACION Y CAMBIO DE EMPRESA.

El cambio de la contrata afecta al presente Convenio, conlleva 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 (B.O.E. nº 181 de 30 de Juno de 2.013).

CAPITULO II.- INGRESOS, FORMACION, CLASIFICACION DEL PERSONAL PROMOCION Y CONTRATACION. ARTICULO 8.- INGRESOS.

ARTICULO 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.

ARTICULO 9.- PERIODO DE PRUEBA.

El trabajador que padece 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 podía dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte a todo trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el computo 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.

ARTICULO 10.- FORMACION 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





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

afectado. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

No obstante, lo anterior, el Comité de empresa podía proponer a estudio, cursos relacionados con las actividades desarrolladas por Ya 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.

ARTICULO 11. CLASIFICACION 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.

Para el baldeo mixto, el equipo para realizar el servicio será de una dotación de dos operarios, y para la realización del servicio de baldeo mecánico de calzada será de un solo operario.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales especificadas que serán equivalentes entre si 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.

Efectuara las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo 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 mínima dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. exceda de los 3.500 Kg.

Efectuara 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. Cuidara especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuara las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como Llenado y vaciado de cubes, colocación de mangueras u otros utensilios, cargos y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

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

Área funcional Peón conductor.

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

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

Cuidara y maneja los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizar 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 cuidar especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuara 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. Efectuara 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.

Efectuara las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen solo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidara y maneja los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuara 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.

ARTICULO 12.- TRABAJOS DE SUPERIOR AREA FUNCIONAL.

Los trabajadores de jornada completa, tiempo parcial indefinidos y contrato relevo, que hayan recibido la correspondiente habilitación de la empresa, tendrán prioridad a la hora de desempeñar puestos de peón-conductor y de conductor para sustituir a trabajadores de baja de previsible larga duración y con derecho a reserva del puesto de trabajo.





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

Para ello se confeccionará una lista con el personal interesado en realizar dichas sustituciones, quienes deberán realizar un periodo de formación teórico - práctico de los puestos de conductor o peón conductor, superado el cual obtendrán la correspondiente habilitación de la empresa.

Con los trabajadores que hayan obtenido la habilitación necesaria, se confeccionará una lista por orden de antigüedad, siendo estos los que podrán realizar las sustituciones de puestos de conductor o peón conductor.

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 a superior durante más de media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes a el área funcional superior desarrollada.

Si el desempeño de estas funciones excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el periodo 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 computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

ARTICULO 13.- PROMOCION.

El presente artículo no se aplicará en el supuesto de existencia de excedentes del área funcional a promocionar. Una vez estabilizada la plantilla, el funcionamiento de este artículo será de la manera siguiente:

Tendría 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 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 a área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones a 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 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 si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un conductor-operario, quedará otro puesto a promocionar de conductor-operario, al cual podrá promocionar como 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 art.

14 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 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.

ARTICULO 14.- CONTRATACION, TRASLADOS Y VACANTES.

A la firma del presente Convenio ambas partes acuerdan dar por estabilizada la plantilla de operarios a tiempo completo en 85 trabajadores, siendo estos los que figuran de alto en la empresa con una categoría correspondiente al Grupo de Operarios en la fecha de la firma el presente texto.

Desaparecen los contratos mixtos actuales, con parte de jornada de lunes a viernes y parte en fin de semana, y en adelante no se celebrarán salvo voluntad expresa del trabajador

Estabilizada la plantilla, se acuerda que la primera vacante que se produzca a jornada completa será a elección de los Representantes de los Trabajadores.

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





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

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 art. 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 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.
- 2) El 50% restante se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:

por estos los que efectivamente ocupen un puesto acorde a su categoría.

Excepcionalmente si alguna vacante tuviese una plaza de cobertura pactado más allá del 31/12/2021, y por Canto a esa fecha no se cumpliera el cupo de los 85 operarios de alta, el candidato para cubrirla se considerará como asimilado al alta a los efectos del cómputo de plantilla completa, y quedara firmado antes del 31/12/2021 el correspondiente compromiso de novación contractual o contratación a la fecha pactada de la cobertura.

Se respetará la estabilidad de turno y centro de trabajo. La Empresa procurara 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 Comité de Empresa previamente, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos será por sorteo en presencia del Comité, 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 fumes por defunción, jubilación total (65 arias), 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 1º y 2º 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, se confeccionara un listado entre el personal voluntario clasificándolo por áreas funcionales del centro de trabajo y antigüedad en la Empresa. Para ello se procederá a la ampliación de su contrato a tiempo parcial hasta un máxima de 35



- 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 media 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 determine el propio Comité de Empresa.

Excepcionalmente con la firma de este Convenio, la primera y la cuarta vacante que se produzca durante la vigencia pactada para este Convenio y cuya cobertura le correspondiese por turno cubrir a la empresa, se cede al Comité de Empresa quien las cubrirá a su elección con un trabajador de la plantilla a tiempo parcial.

Excepcionalmente también, las primeras nueve vacantes que se produzcan durante la vigencia pactada en este Convenio se cubrirán en todo caso una vez hayan transcurridos 12 meses desde que se produzca la vacante.

Se incluye como Anexo V, listado con el orden de elección y condiciones de las primeras 9 vacantes que se produzcan durante la vigencia del Convenio.

La plantilla de trabajadores a jornada completa a la finalización de la vigencia de este convenio será de 85 operarios, entendiéndose





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

horas semanales, excepto las sustituciones que se realicen en el periodo vacacional.

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

1º.- Tendrá prioridad para realizar la sustitución, el personal de tiempo completo que tenga capacitación suficiente para desarrollar el puesto a sustituir.

2º.- 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.

3º.- 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.

CAPITULO III.- JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS. ARTICULO 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:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	(Sábados)
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	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 servicios 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 de pintadas, mantenimiento de alcantarillado, Lavadero, limpieza de cauces y en casos excepcionales los trabajadores que debido a otras causas derivadas de su trabajo así lo necesiten por el grado de suciedad dispondrán 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

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



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

ARTICULO 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.





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

idoneidad por parte de la Empresa, podía 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 especificaron para cada centro de trabajo, en función de las peculiaridades de cada servicio de acuerdo con el ANEXO I del presente Convenio.

ARTICULO 17.- DESCANSO INTERSEMANAL, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizara 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 organizara de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

Además de los festivos oficiales será festivo el día San Martín de Porres, patrono de estos servicios. Caso de coincidir en sábado o Domingo se trasladará al primer día hábil siguiente. 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 tabloneros 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 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).



ARTICULO 18.- VACACIONES.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán por arias naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho a 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.

Así mismo los trabajadores que quieran sacar vacaciones de dichos turnos oficiales, por algunas de las opciones que se describen a continuación, deberán preavisar a la empresa con un mes de antelación al inicio del turno de vacaciones que le corresponda. El incumplimiento del preaviso determinará que no pueda modificarse las vacaciones asignadas en los turnos oficiales.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este periodo lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación a disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, indicando el mes que desea el disfrute de las mismas. Los operarios que disfruten de todo el periodo vacacional de forma consecutiva entre los meses de enero y Junio (ambos inclusive), disfrutara de 30 días laborables consecutivos.

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 20% de cada una de las plantillas de cada centro (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.

Igualmente, los trabajadores podrán disfrutar 18 días dentro del turno oficial que le corresponda y de 12 días laborables fuera de los turnos oficiales. Esta opción conlleva necesariamente el disfrute de 6 días en los meses anteriores a los turnos oficiales y de los otros 6 días en los meses posteriores a los mismos.

A partir de la firma del presente Convenio, se reconoce una nueva opción de disfrute de vacaciones, por la que el trabajador podrá disfrutar 12 días en los turnos oficiales, y hasta 18 fuera de los referidos turnos, pudiendo estos últimos ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que en de dichos periodos se incluya tres sábados.

En todo caso, sea cual sea la forma de disfrute de las vacaciones, los trabajadores deberán incluir 5 sábados en el total de las vacaciones.

Para poder asegurar el correcto funcionamiento de los servicios a prestar, se establece que el total del personal que disfrute de las vacaciones fuera de los turnos oficiales no podrá superar el 20% por categoría y turno de trabajo, y sin que en total se pueda superar el 20% del total de la plantilla de día.





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 los turnos o categorías donde el 20% de la plantilla sea inferior a 1, estos podrán disfrutar de las vacaciones siempre que no supere el 20% en el total del turno o de la categoría de Cada plantilla total diaria de indefinidos.



En caso de que las anteriores peticiones superen el porcentaje establecido en los puntos anteriores, su disfrute se regulara según los criterios que se establezcan en el centro de trabajo. Durante el mes de marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificaran 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.

Las vacaciones se solicitarán siempre por escrito, y la empresa deberá autorizarlas o denegarlas igualmente por escrito y siempre con la suficiente antelación a la fecha del disfrute.

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

Asimismo, las vacaciones quedaran interrumpidas si durante el disfrute de las mismas el trabajador fuera hospitalizado y por el tiempo que dure dicha hospitalización, disfrutando estos días fuera del periodo vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones algún trabajador causara baja por IT por enfermedad común, estas seguirán contando hasta la finalización del turno correspondiente.

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 computo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda

Social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

VACACIONES TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Dado que el personal de tiempo parcial está contratado para prestar servicio durante los fines de semana y festivos, estos no podrán realizar el disfrute de sus vacaciones en los periodos de

Semana Santa, Fiestas Navideñas y la Fiesta Patronal del Municipio de Getxo.

Fuera de los anteriores periodos, este personal disfrutara de sus 30 días laborables de vacaciones por semanas completas de lunes a domingo y hasta un máximo de cinco.

Para poder asegurar el correcto funcionamiento de los servicios a prestar, se establece que el número de trabajadores a tiempo parcial de vacaciones no podía superar los siguientes cupos:

- Conductor Día: 7
- Conductor Noche: 3
- Peón conductor Día: 10
- Peón conductor noche: 1
- Peón Día: 17
- Peón Noche: 0

- 29% - 1/3 - 2 operarios.
- 33% - 1/3 - 1 operario.
- 20% - 1/5 - 2 operarios.
- 27% - 3 operarios uniéndolo a los de día.
- 24% - 1/4 - 4 operarios.

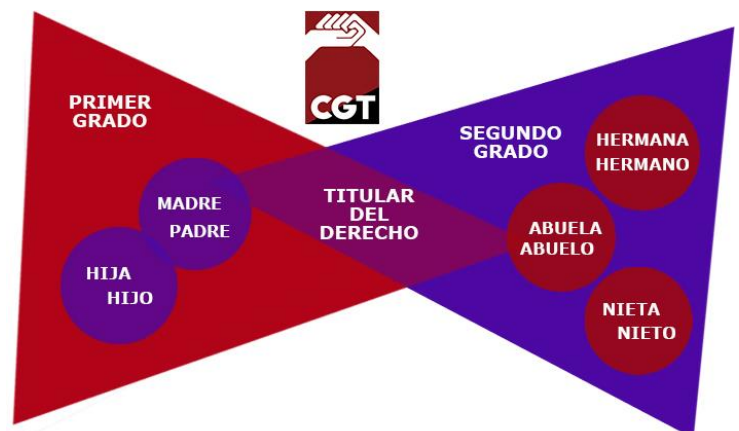
Siempre que la solicitud de vacaciones respete los periodos excluidos para su disfrute y los cupos máximos, la empresa autorizará el periodo solicitado. En caso contrario será el acuerdo con la empresa.

Las vacaciones se solicitarán siempre por escrito, y la empresa deberá autorizarlas o denegarlas igualmente por escrito.

Las vacaciones deberán solicitarse con una anticipación de 15 días a la fecha del inicio del periodo solicitado.

Los trabajadores con contratos de relevo al amparo de la nueva normativa reguladora de la jubilación parcial, cuya jornada se destine en gran medida a sustituir vacaciones de los trabajadores a tiempo completo, no podrán disfrutar vacaciones en los meses de Julio y agosto, ni en Semana Santa ni en Navidad.

ARTICULO 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.





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

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.

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 solo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motive 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 alto del familiar hospitalizado, siempre que se haya avisado a la Empresa con la máxima antelación posible y no exista oposición expresa de esta por circunstancias excepcionales. La cause 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 día natural por traslado de domicilio habitual.



Se concederá dos 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

Excepcionalmente a la firma de este Convenio se reconoce un día de asuntos propios correspondiente al año 2019.

Si a la finalización del 2020 quedase algún día pendiente de disfrutar y hasta un máximo de dos, estos se podrán disfrutar entre el 7 de enero al 15 marzo y entre el 1 de diciembre y 20 diciembre del año 2021, sin perjuicio de los correspondientes a este año.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador a su elección podrá sustituir el disfrute del día de asuntos propios pendiente del 2019, por el salario correspondiente a un día.

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. 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 médico 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.

Previo 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 médico en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se consideraran 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 cause que la motive o a partir del día siguiente, a excepción de la hospitalización que podrá disfrutarse mientras permanezca el familiar ingresado en el





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

centro hospitalario o domiciliario, y el permiso por fallecimiento que, en caso de producirse durante la jornada del trabajador, habiéndose este incorporado a su puesto de trabajo, comenzara a contar al día siguiente.

En caso de **fallecimiento** si este se produjera en día festivo o sábado, comenzara a contar a partir del siguiente día hábil, salvo para la plantilla de jornada parcial puesto que sus alias laborables son sábados domingos y festivos.

ARTICULO 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten con una antelación de 14 días, hasta 10 días al año sin sueldo. Este permiso se disfrutara fuera del periodo vacacional y no podrá y no podrá disfrutarse el 25 de diciembre ni el 1 de enero, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas,

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



ARTICULO 21.- EXCEDENCIA.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La forzosa, que dar 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La Empresa reservara 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.

La excedencia voluntaria podrá ser renovada anualmente, hasta la duración máxima de 5 años.

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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que

se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo una 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.

CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 22.- RETRIBUCION DE CADA TRABAJADOR.

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la table 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 y Plus de cantidad de trabajo
- C) percepciones no salariales: Plus de transporte.

ARTICULO 22 BIS. - INCREMENTOS SALARIALES

Durante la vigencia del presente Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales:

2018:	0
2019:	85 % DEL IPC del 2018
2020:	85 % DEL IPC del 2019
2021:	85 % DEL IPC del 2020



Fórmula de cálculo incremento IPC:

$$\text{NUEVO SALARIO} = \text{SALARIO AL AÑO ANTERIOR} \times (1 + \text{IPC} (\text{en}\%) \times 85\%)$$





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 el caso de que el IPC fuese negativo el incremento será cero.

Se adjunta como Anexo II las tablas salariales de los años 2018, 2019 y 2020.

Los atrasos que se generen se abonaron en la nómina del mes de publicación del Convenio en el correspondiente Boletín Oficial, si este se produce entre el 1 y el 15 del mes, o en la nómina del mes siguiente a su publicación si esta se produce entre el 16 y 31 del mes.

ARTICULO 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.

ARTICULO 24.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% 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 a quinquenios que se vayan generando.

ARTICULO 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 mínima 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 descanse por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dicho día 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 salario.

ARTICULO 26.- PLUS TOXICO, 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 descanse 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.

ARTICULO 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. 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 pudiere incurrir el trabajador, según disposiciones legales.

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.

ARTICULO 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.

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. **ARTICULO 29.- PLUS DE CANTIDAD DE TRABAJO.**

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes

Domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. 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.

ARTICULO 29.- PLUS DE CANTIDAD DE TRABAJO.

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes





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

Domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. 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.

ARTICULO 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 MARTIN DE PORRES.

La gratificación de San Martin 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.

ARTICULO 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 derivado 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 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 realicen.



ARTICULO 32.- COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD

Se trata de un complemento que tendrá el carácter de consolidable. Su abono se realice en la forma siguiente: 50 brutos en el año 2015, 50 brutos en el año 2016 y 200 € brutos en el año 2017. Dicho complemento tendrá la consideración, a todos los efectos, de retribución fija y permanente.

ARTICULO 33.- DIETAS.

COMIDA: - Se percibirá la cantidad de 14,51 €, 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 la cuantía de 22,63 €, 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 la cantidad de 54,87 € 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.

ARTICULO 34.- PAGO DE NÓMINA.

La nómina mensual se pagará como máximo el día 3 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 Martin 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.

CAPITULO V.- OTROS ASPECTOS SOCIALES

ARTICULO 35.- POLIZA DE ACCIDENTES.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 38.508 €, 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





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

accidente de trabajo a 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 art.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 a la áreas funcionales que vaya a desarrollar,

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a este en la Empresa.

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

ART. 36 - JUBILACION

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 este 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 este 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.

JUBILACION ANTICIPADA ENTRE 61 Y 63 AÑOS.

Al producirse la jubilación anticipada 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 61 y los 63 años de edad, siguientes importes:

JUBILACION A LOS 61 AÑOS: 455,53€/ AÑO DE SERVICIO
JUBILACION A LOS 62 AÑOS: 370,12€/ AÑO DE SERVICIO
JUBILACION A LOS 63 AÑOS: 284,71€/ AÑO DE SERVICIO

CONTRATO RELEVO.

En todo caso el contrato de relevo se realizará con un trabajador desempleado inscrito como demandante de empleo, a tiempo parcial y una jornada mínima del 50%, para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, y de forma irregular hasta completar la jornada en días entre semana.

Así mismo los relevistas contratados a partir de la firma del presente Convenio, no podrá disfrutar de sus vacaciones en los meses de Julio y agosto, ni en Semana Santa ni en Navidad, para poder cubrir las vacaciones del personal a tiempo completo.

ARTICULO 37.- 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.

ARTICULO 38.- 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.

ARTICULO 39.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal de jornada completa con mes de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por importe de 3.300 E, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

El personal de tiempo parcial con mes de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable:

- OPERARIOS QUE PRESTAN SERVICIO EL SABADO: 700
- OPERARIOS QUE PRESTAN SERVICIO SABADOS, DOMINGOS Y/O FESTIVOS: 1.700

A los efectos anteriores la Empresa creará un fondo de: 18.000 E.

La amortización del mismo se efectuará en un periodo 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 periodo, en cuyo caso la amortización deberá producirse a la finalización de dicha contrata.





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

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual para el personal de jornada completa a un máximo de: 332 E.

ARTICULO 40.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Baja por accidente de trabajo v 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 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.

ARTICULO 41.- GRATIFICACION DE ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente convenio reconoce el grave problema que para nuestra Sociedad representa el absentismo al trabajo y el quebranto que en la económica produce el mismo cuando se superan determinados niveles, por lo que dichas partes ven la necesidad de reducir estos niveles por la incidencia negativo que tienen en la productividad, Llegando al siguiente acuerdo.

El 15 de enero del año siguiente al periodo de su devengo (1 de enero a 31 de diciembre del año anterior), el personal incluido en el ámbito del presente convenio percibirá una gratificación Única, ligada íntegramente al absentismo, de carácter anual, y en proporción al tiempo trabajado y a los días o porcentaje de absentismo que le fuera de aplicación, condicionada a las siguientes estipulaciones:

Esta gratificación estará compuesta por dos componentes y de acuerdo con las escalas reflejadas en la table adjunta:

Absentismo individual: 120 €, referenciados al número de días de absentismo por I.T. por enfermedad común, y de acuerdo con las escalas reflejadas en tabla.

Absentismo colectivo: 120 €, referenciados al Índice de absentismo por I.T., por enfermedad común, del centro de trabajo de Getxo y de acuerdo con las escalas reflejadas en tabla.

DIAS I.T. (E.C.)	Cantidad absentismo individual	Absentismo centro trabajo	Cantidad absentismo colectivo	TOTAL
De 1 a 10 días	120 €	Menor 5%	120 €	240 €
De 11 a 15 días	60 €	Menor 5%	120 €	180 €
Más de 15 días	0 €		0 €	0 €

Se entenderá que la mencionada gratificación corresponde a todos los efectos a los operarios adscritos al presente convenio y

que formen parte de la plantilla fija del centro. Por tanto, las cantidades corresponden a un periodo anual y para un trabajador que preste sus servicios en jornada completa, para el personal contratado a tiempo parcial se aplicaran los mismos condicionantes en proporción a la jornada de trabajo para la que fueron contratados o aplicándoles el mismo coeficiente reductor que aparezca en su contrato de trabajo a tiempo parcial.

MATEPS

Aun 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.



ARTICULO 42 - RECONOCIMIENTO MEDICO.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicos periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural y en el periodo 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 quedara dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento.

El reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral y a los trabajadores que lo realicen fuera de su jornada laboral se le compensará con tiempo libre en sus horas de trabajo, a razón de hora por hora, añadiendo una hora adicional en concepto de traslado.

A los trabajadores 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.





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

La vacuna antigripal se suministrará en el periodo de tiempo que coincida con la compañía que para esta vacuna promueve OSAKIDETZA.

A partir de los 50 años de edad estará a disposición de los trabajadores que así lo deseen de manera expresa, que se les realice la analítica para las pruebas de próstata.

ARTICULO 43.- 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 \feria 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, esta 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 mes, 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 mes 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, contratara o promocionara 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 actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o por conducción 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 estos 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 con el área funcional de conductor reconocida, el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducir que requiere dicha área funcional.

ART 43 BIS — SANCIONES TRAFICO 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 por conducción 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.

ARTICULO 44.- PRENDAS DE TRABAJO.





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

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.

CAPITULO VI.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45.- COMITE 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.

ARTICULO 46.- GARANTIAS 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 ley reconocida.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tablones 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.

ARTICULO 47.- TIEMPO SINDICAL.

El Comité de Empresa tendrá 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 conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

Previo aviso por escrito a la Empresa y para la realización de labores sindicales, el crédito horario reconocido por Ley a los Representantes Sindicales, podrá ser acumulado "bimensualmente", entre los miembros de cada Sindicato que componen el Comité de Empresa, sin rebasar el máximo por Ley establecido pudiendo quedar relevados de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente a los dos meses el último día de los mismos. Tanta la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo se deberán comunicar a la Empresa 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 computaran 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.

CAPITULO VII.- DISPOSICIONES.

ARTICULO 48.- DISPOSICION PRIMERA

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

ARTICULO 49.- DISPOSICION 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.

ARTICULO 50.- DISPOSICION TERCERA

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la adaptación de la plantilla a las nuevas condiciones que se derivan del contrato de adjudicación del servicio de recogida de basuras y limpieza del Municipio de Getxo y que serán negociadas con el Comité de Empresa.

CAPITULO ANEXOS.

ANEXO I: CUADRO HORARIO

El siguiente cuadro horario, será el de aplicación al nuevo servicio adjudicado a la UTE GETXO SERVICIOS URBANOS. Los turnos que se indican y los horarios se aplicarán en la medida que se disponga de los medios materiales para realizar los servicios concretos.

HORARIO SERVICIO GETXO NUEVO SERVICIO

LIMPIEZA VIARIA

Turno de mañana de lunes a viernes.

De 5:45 h. a 12:45 h.

Barrido mecánico de aceras.

Barrido mecánico de calzadas. Baldeo mecánico de aceras.

Baldeo mixto.





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

Limpieza de patios de colegios.

De 6:45 h. a 13:45 h.

Barrido manual y Barrido motorizado.

Barrido mecánico de zonas peatonales. Limpieza de sumideros.

Brigadas multifunción.

Mantenimiento y limpieza de papeleras, Brigada de hierbas.

Fregado mecánico.

Limpieza de pintadas, carteles y pancartas.

De 8:00 h. a 15:00 h.

Limpieza de los cauces de los ríos.

Turno de mañana, sábados, domingos y festivos.

De 5:45 h. a 12:45 h.

Barrido mecánico de aceras.

Barrido mecánico de calzadas.

Barrido mecánico de zonas peatonales.

De 6:45 h. a 13:45 h.

Barrido manual y barrido motorizado.

Turno de tarde lunes-Domingos y Festivos

De 15:00 h. a 22:00 h.

Repaso barrido zonas peatonales.

Turno de noche de domingo a viernes

De 22:00 h. a 05:00 h.

Baldeo mecánico de calzadas. Baldeo mecánico de aceras.

Turno de noche festivos

De 22:00 h. a 05:00 h.

Baldeo mecánico de calzadas.

RECOGIDA DE RESIDUOS

Turno de mariana de lunes a viernes

De.Movimiento de contenedores y pre-recogida.

De 5:45 a 12:45 h.

Recogida RSU cargo lateral

Recogida de envases cargo lateral.

Recogida papel/cartón cargo lateral.

Mantenimiento y reparación de contenedores y soterrados.

Otros servicios de recogida de residuos (Pilas, fluorescentes, etc...) Lavado de contenedores.

De 6:45 a 13:45 h.

Recogida de muebles y podas

Turno de mariana, sábados, domingos y festivos

De 5:45 a 12:45 h.

Movimiento de contenedores y pre-recogida.

De 5:45 a 12:45 h.

Recogida de RSU carga lateral.

Recogida de envases carga lateral.

Recogida papel/cartón carga lateral.

De 6:45 a 13:45 h.

Recogida de muebles y podas (solo sábados).

Turno de tarde de lunes a viernes

De 13:00 h. a 20:00 h. - Recogida de pescaderías, fruterías y comercios. De 15:00 h. a 22:00 h. - Recogida de comercios.

De 20:00 h. a 03:00 h. - Recogida carga trasera compartimentada de RSU, papelearon y envases

Turno de tarde sábados, domingos y festivos

De 13:00 h. a 20:00 h. - Recogida de pescaderías, fruterías y comercios (solo sábados). De 15:00 h. a 22:00 h. - Recogida de comercios (solo sábados).

De 20:00 h. a 03:00 h. - Recogida cargo trasera compartimentada de RSU, papel/cartón y envases.

Turno de noche lunes a domingos y festivos.

De 21:30_h. a 04:30 h. - Movimiento de contenedores y pre-recogida. De 22:00 h. a 05:00 h. - Recogida RSU cargo lateral.

PLANTA DE TRANSFERENCIA

Turno de mañana, lunes a domingos y festivos

De 6:00 h. a 13:00 h. - Transporte de residuos.

De 7:00 h. a 14:00 h. -Mantenimiento de instalaciones.

Los horarios indicados son los inicialmente previstos en la puesta en marcha del nuevo servicio, si bien, estos podrán verse modificados como consecuencia de la adaptación practica de los servicios a implantar.





**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**

ANEXO II: TABLAS SALARIALES Y OTROS (U.T.E GETXO SERVICIOS URBANOS)

TABLA SALARIAL AÑO 2018 (EUROS)

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Plus	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Cantidad	Extras	AÑO
PEON LIMPIEZA DIA	41,67	4,08	8,34		7,75	1,02	17,50	1.754,35	29.714,07
PEON RECOGIDA NOCHE	41,67	4,08	8,34	10,42	7,75	1,02	17,50	1.754,35	32.819,23
PEON CONDUCTOR DIA	42,35	4,08	8,46		7,75	1,02	19,25	1.777,75	30.208,88
PEON CONDUCTOR NOCHE	42,35	4,08	8,46	10,58	7,75	1,02	19,25	1.777,75	33.361,72
CONDUCTOR DIA	45,37	4,08	9,07		8,02	1,02	19,47	1.890,35	32.038,56
CONDUCTOR NOCHE	45,37	4,08	9,07	11,34	8,02	1,02	19,47	1.890,35	35.417,88

EUROS		EUROS	
Artículo 17	Día	Noche	Artículo 31
AREAS FUNCIONALES	4 horas	7 horas	AREAS FUNCIONALES
PEÓN	96,66	171,42	PEON LIMPIEZA
PEÓN CONDUCTOR	111,63	173,79	PEON NOCHE
CONDUCTOR	126,21	196,48	PEON CONDUCTOR DIA
			PEON COND. NOCHE
Artículo 36	EUROS		CONDUCTOR DIA
IMPORTE MENSUAL	66,89		CONDUCTOR NOCHE

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

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Extras	DÍA
PEON LIMPIEZA DIA	61,94	5,67	11,60		10,46	1,26	20,97	111,90
PEON RECOGIDA NOCHE	61,94	5,67	11,60	12,62	10,46	1,26	20,97	124,52
PEON CONDUCTOR DIA	62,90	5,67	11,79		10,46	1,26	21,28	113,36
PEON CONDUCTOR NOCHE	62,90	5,67	11,79	12,84	10,46	1,26	21,28	126,20
CONDUCTOR DIA	67,11	5,67	12,54		10,64	1,26	22,71	119,93
CONDUCTOR NOCHE	67,11	5,67	12,54	13,73	10,64	1,26	22,71	133,66

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2018 (EUROS/HORA)

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Extras	HORA
PEON LIMPIEZA DIA	8,85	0,81	1,66		1,49	0,18	3,00	15,99
PEON RECOGIDA NOCHE	8,85	0,81	1,66	1,80	1,49	0,18	3,00	17,79
PEON CONDUCTOR DIA	8,99	0,81	1,68		1,49	0,18	3,04	16,19
PEON CONDUCTOR NOCHE	8,99	0,81	1,68	1,83	1,49	0,18	3,04	18,02
CONDUCTOR DIA	9,59	0,81	1,79		1,52	0,18	3,24	17,13
CONDUCTOR NOCHE	9,59	0,81	1,79	1,96	1,52	0,18	3,24	19,09

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.





**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**

TABLA SALARIAL AÑO 2019 (EUROS)

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Plus	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Cantidad	Extras	AÑO
PEON LIMPIEZA DIA	42,10	4,12	8,43	0,00	7,83	1,03	17,68	1.772,24	30.017,15
PEON RECOGIDA NOCHE	42,10	4,12	8,43	10,53	7,83	1,03	17,68	1.772,24	33.153,99
PEON CONDUCTOR DIA	42,78	4,12	8,55	0,00	7,83	1,03	19,45	1.795,88	30.517,01
PEON CONDUCTOR NOCHE	42,78	4,12	8,55	10,69	7,83	1,03	19,45	1.795,88	33.702,01
CONDUCTOR DIA	45,83	4,12	9,16	0,00	8,10	1,03	19,67	1.909,63	32.365,35
CONDUCTOR NOCHE	45,83	4,12	9,16	11,46	8,10	1,03	19,67	1.909,63	35.779,14

EUROS	
Artículo 17	EUROS
AREAS FUNCIONALES	EUROS
PEÓN	97,65
PEÓN CONDUCTOR	112,77
CONDUCTOR	127,50

Artículo 31	EUROS
AREAS FUNCIONALES	EUROS
PEON LIMPIEZA	24,75
PEON NOCHE	28,03
PEON CONDUCTOR DIA	25,82
PEON COND. NOCHE	29,27
CONDUCTOR DIA	26,81
CONDUCTOR NOCHE	30,38

Artículo 36	EUROS
IMPORTE MENSUAL	67,57

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2019 (EUROS/JORNADA DE 7 HORAS)

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Extras	DÍA
PEON LIMPIEZA DIA	62,57	5,73	11,72	0,00	10,57	1,27	21,18	113,04
PEON RECOGIDA NOCHE	62,57	5,73	11,72	12,75	10,57	1,27	21,18	125,79
PEON CONDUCTOR DIA	63,54	5,73	11,91	0,00	10,57	1,27	21,50	114,52
PEON CONDUCTOR NOCHE	63,54	5,73	11,91	12,97	10,57	1,27	21,50	127,49
CONDUCTOR DIA	67,79	5,73	12,67	0,00	10,75	1,27	22,94	121,15
CONDUCTOR NOCHE	67,79	5,73	12,67	13,87	10,75	1,27	22,94	135,02

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2019 (EUROS/HORA)

AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Extras	HORA
PEON LIMPIEZA DIA	8,94	0,82	1,68	0,00	1,51	0,18	3,03	16,15
PEON RECOGIDA NOCHE	8,94	0,82	1,68	1,82	1,51	0,18	3,03	17,97
PEON CONDUCTOR DIA	9,08	0,82	1,70	0,00	1,51	0,18	3,07	16,36
PEON CONDUCTOR NOCHE	9,08	0,82	1,70	1,85	1,51	0,18	3,07	18,20
CONDUCTOR DIA	9,69	0,82	1,81	0,00	1,54	0,18	3,27	17,30
CONDUCTOR NOCHE	9,69	0,82	1,81	1,98	1,54	0,18	3,27	19,28

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.





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

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (EUROS)									
AREAS FUNCIONALES	Salario	Plus	Plus	Plus	Plus	Com.	Plus	Pagas	BRUTO
	Base	Asistencia	T.P.P.	Nocturno	Transporte	Productiv	Cantidad	Extras	AÑO
PEON LIMPIEZA DIA	42,38	4,15	8,48	0,00	7,88	1,04	17,80	1.784,30	30.221,27
PEON RECOGIDA NOCHE	42,38	4,15	8,48	10,60	7,88	1,04	17,80	1.784,30	33.379,43
PEON CONDUCTOR DIA	43,07	4,15	8,60	0,00	7,88	1,04	19,58	1.808,10	30.724,53
PEON CONDUCTOR NOCHE	43,07	4,15	8,60	10,76	7,88	1,04	19,58	1.808,10	33.931,18
CONDUCTOR DIA	46,14	4,15	9,22	0,00	8,16	1,04	19,80	1.922,62	32.585,44
CONDUCTOR NOCHE	46,14	4,15	9,22	11,53	8,16	1,04	19,80	1.922,62	36.022,44

EUROS	
Artículo 17	
AREAS FUNCIONALES	Día Noche
PEÓN	98,31 174,35
PEÓN CONDUCTOR	113,54 176,76
CONDUCTOR	128,36 199,83

EUROS	
Artículo 31	
AREAS FUNCIONALES	EUROS
PEON LIMPIEZA	24,92
PEON NOCHE	28,22
PEON CONDUCTOR DIA	26,00
PEON COND. NOCHE	29,46
CONDUCTOR DIA	26,99
CONDUCTOR NOCHE	30,58

EUROS	
Artículo 36	
IMPORTE MENSUAL	68,03

ANEXO III. PRENDAS DE TRABAJO. DOTACION 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
- 1 pantalón
- 1 par de botas "Chirucas" (Mod. Iturd o similar)
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar)
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Tropic 4221 CE o similar).

VESTUARIO DE INVIERNO

El personal podía elegir entre una de las siguientes opciones:

Opción A.

- 1 buzo.
- 1 jersey o polar.
- 1 par de botas de Gore tex (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 Tropic° 4221 CE o similar)
- 1 traje de agua (Gore tex) cada 4 años con windstopper
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción B.

- 1 buzo.
- 1 jersey o polar.
- 1 par de botas de Gore tex (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 Tropic 42210E o similar).
- 1 traje de agua (Gore tex) cada 4 años con windstopper.
- 1 riñonera cada 2 años.

Opción C.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey o polar.
- 1 par de botas de Gore tex (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 Tropic 42210E o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 4 años con windstopper.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción D.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey o polar.
- 1 par de botas de Gore tex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par guantes (Mod. Moran CE CAT 11-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Tropic° 42210E o similar).
- 1 traje de agua (Gore tex) cada 4 años con windstopper.
- 1 riñonera cada 2 años.





**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**

PERIODICIDAD EN LA ENTREGA.

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

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

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

La entrega del traje de agua y windstopper se realizará con una periodicidad de cuatro años y de las botas de gore tex 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 afro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un

Dada que las botas de agua de gore tex 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 áreas, 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. Dado que el traje de agua y el windstopper esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para la persona' contratado a jornada completa equivale a 876 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.

Estas prendas Deberán ser devueltas a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

NORMAS DE UTRIZACION DEL VESTUARIO.

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

El use de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su use fuera de la misma o pare 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 entregado.

ENTREGA DEL VESTUARIO

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

Cuando se precede a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tales 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.

ANEXO V.- LISTADO ORDEN DE ELECCION Y PLAZOS COBERTURA DE LAS PRIMERAS 9 VACANTES PRODUCIDAS DURANTE VIGENCIA DEL CONVENIO.

POSICIÓN	PLAZO COBERTURA	ORDEN COBERTURA	SITUACIÓN ACTUAL
1º	29/11/2019	COMITÉ	YA CUBIERTA
2º	13/03/2020	COMITÉ*	YA CUBIERTA
3º	10/06/2020	COMITÉ	YA CUBIERTA
4º	05/09/2020	EMPRESA	pdte. Cobertura a la firma
5º	03/05/2021	COMITÉ	
6º	22/09/2021	EMPRESA	
7º	1 año**	COMITÉ	
8º	1 año**	COMITÉ*	
9º	1 año**	COMITÉ	
10º	15 días	EMPRESA	
11º	15 días	COMITÉ	

*Vacante cedida al Comité según lo dispuesto en el art. 14.

**A partir de la 10ª vacante se aplicará el régimen de alternancia previsto en el art. 14, comenzando por la empresa, y la siguiente por el Comité, y así sucesivamente en adelante.

***El plazo del año se computará de fecha a fecha, desde que se haga efectiva la vacante.





**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

AFILIAZIOA	
ALTAKO DATA / FECHA DE ALTA:	
DATU PERTSONALAK / DATOS PERSONALES	

N.I.F./N.I.E.:	
JAIOTZE DATA/F.NACIMIENTO	
IZENA/NOMBRE	
ABIZENAK/APELLIDOS	
HELBIDEA/DOMICILIO	
HERRIA/LOCALIDAD	PK / C.P.
PROBINTZIA/PROVINCIA	ETXEKO TFº/TFº. FIJO
E-MAIL:	MOBILA / MOVIL

LANBIDE DATUAK / DATOS PROFESIONALES

ENPRESA IZENA/EMPRESA	SEKTOREA/SECTOR:
LANTOKIA/CENT. TRABAJO	
HELBIDEA/DIRECCIÓN	
HERRIA/LOCALIDAD	PK / C.P.
PROBINTZIA/PROVINCIA	TELEFONOA

LAN KATEGORIA CATEGORÍA LABORAL:	LANEKO TXANDA TURNO DE TRABAJO
FECHA ANTIGÜEDAD AINTZINATASUN DATA	KONTRATU MOTA TIPO DE CONTRATO
CONBENIOA/CONVENIO	

KOTIZAZIO DATUAK / DATOS DE COTIZACIÓN

IBAN	
BANKUA EDO KUTXA	
BULEGOA/OFICINA	
DC	
KONTU ZENBAKIA/Nº CTA	
URTEKO SARRERA GORDINAK INGRESOS BRUTOS ANUALES	
OHARRAK/OBSERVACIONES ZELAN EZAGUTU GAITUZU? ¿CÓMO NOS HAS CONOCIDO?	

IMPORTANTE: L.O. 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal

Conforme al Art.5 Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD), le informamos que los datos personales suministrados por usted serán incorporados al fichero de la Federación Provincial de Sindicatos de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) de Bizkaia, con C.I.F. V-48658405, con la finalidad de gestionar la afiliación al sindicato, el envío de publicaciones e informaciones periódicas sobre las actividades de la CGT, elaboración de estadísticas y prestación de servicios. Si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente.

Mediante la firma de esta AUTORIZACIÓN usted otorga consentimiento expreso, y por escrito para que esta Federación proceda a la cesión de sus datos a las siguientes entidades:

- 1) al Secretariado Permanente del Comité Confederal CGT sito en la Cl Sagunto, 15, 1º, 28010 Madrid para las mismas finalidades apuntadas anteriormente;
- 2) a los servicios jurídicos del sindicato para la verificación de la vigencia de la afiliación y consiguiente prestación de servicios;
- 3) a la entidad bancaria colaboradora para proceder al cobro de la cuota sindical mediante la emisión del recibo correspondiente; y,
- 4) a la Hacienda Foral del Bizkaia, o a la agencia tributaria que corresponda, si fuera el caso, a fin de la correspondiente desgravación en la declaración de la Renta.

En cualquier momento puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición remitiendo un escrito a esta Federación sito en c/Bailén, 7 – Entlo. – Dptos. 2, 3 y 4 – 48003 Bilbao, al correo electrónico E—mail: cgtbilbao@cgt-lkn.org, o bien, personándose directamente en nuestras oficinas y acreditando su identidad.

Firma de la persona afiliada en FECHA:

