

## **CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES**

### **ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

### **ART. 2. VIGENCIA**

El presente convenio, entrará en vigor el día en que la Delegación Territorial de Trabajo comunique a la comisión negociadora, la orden de inscripción en el Registro de Convenios Colectivos. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2006.

### **ART. 3. DURACIÓN Y PRÓRROGA**

La duración del presente convenio colectivo, será efectiva a partir del 1 de Enero de 2006 hasta el 31 de Diciembre de 2007.

### **ART. 4. GARANTÍA SALARIAL**

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

### **ART. 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

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

## **ART. 6. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

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

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

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

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

## **ART. 7. SUBROGACIÓN**

En caso de rescisión o finalización del contrato administrativo, que la U.T.E. CESPASAMOS (BARAKALDO L.V.-R.B. UTE) tiene suscrito con el Ayuntamiento de Barakaldo, todo el personal adscrito a estos servicios será subrogado por la nueva empresa adjudicataria, o en su caso por el propio ayuntamiento, en las mismas condiciones económicas y laborales establecidas en el propio convenio colectivo y conservando todos los derechos laborales.

El Ayuntamiento de Barakaldo deberá adjuntar en el nuevo Pliego de Condiciones del concurso, la relación nominal del personal subrogado y también deberá ratificar en Pleno, la integridad de este convenio colectivo.

En cuanto a la subrogación, nos regiremos además por el texto reflejado en el Capítulo XI del Convenio Colectivo del Sector.

## **ART. 8. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA**

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

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

**ART. 9. PRESTACIÓN DE TRABAJO**

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

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

**Comentario:** Se eliminan los aspectos referentes a la movilidad funcional y comunicación de variación de condiciones sustanciales.

**ART. 10. PERIODO DE PRUEBA.**

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

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

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

**ART. 11. FORMACIÓN PROFESIONAL.**

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

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

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

La formación, siempre que sea posible, deberá impartirse dentro del horario de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma LPRL Art. 19 punto 2.

#### **ART. 12. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

En lo referente a la clasificación del personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el B.O.E el día 7 de Marzo de 1.996.

#### **ART. 13. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.**

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superior categoría, percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre la categoría 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 una categoría superior durante media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes a la categoría superior desarrollada.

Sí el desempeño de estas funciones excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada u ocho de forma alterna, en el período de dos años, se le reconocerá de forma definitiva la categoría superior, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría, exceptuándose de este computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

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

Las vacantes serán aquellas que se produzcan en los diferentes turnos de la plantilla existente, por situaciones que puedan preverse con suficiente antelación, derivadas de fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas en la empresa o cualquier otra contingencia.

Cuando se generen vacantes, se procederá de la siguiente manera:

- La empresa anunciará en el tablón de anuncios la vacante que pueda producirse.
- Los operarios interesados que deseen acceder a dicha vacante, lo comunicarán por escrito y serán incluidos en una relación, de la que se remitirá copia al Comité de Trabajadores.
- Con el espíritu de posibilitar la incorporación al mercado laboral normalizado, el personal a contratar será personal proveniente de la actual plantilla de tiempo parcial, cuya incorporación se produciría en funciones de barrido manual |diurno|. Dado, que este supuesto implicaría la realización de un nuevo contrato, la empresa se compromete a respetar la fecha de antigüedad que disponía dicho trabajador a todos los efectos excepto el económico, cuya fecha computabilizaría desde el inicio del nuevo contrato.
- Para la cobertura de las vacantes que supusiesen un turno y categoría diferentes al de peón de barrido manual diurno, tendrán preferencia los trabajadores de jornada completa, frente a los de Tiempo Parcial
- Las vacantes que generen cambios de categoría y puedan originar otras vacantes por la cobertura de la inicial, serán cubiertas mediante el mismo procedimiento.
- La Empresa analizará las peticiones recibidas, las comunicará al Comité de Trabajadores y valorará las consideraciones emitidas por dicho Comité antes de tomar una decisión por parte de la empresa. La antigüedad en el turno y empresa serán valoradas a la hora de definir el candidato.

**Comentario:** A efectos económicos, se considerará como fecha de antigüedad la de la incorporación a la plantilla de tiempo completo.

### **CAMBIO DE PUESTO**

La Empresa procurará respetar los puestos de trabajo que realizan los trabajadores de forma habitual.

## **ART. 15. FINALIZACION DE CONTRATOS.**

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

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

#### **ART. 16. JORNADA DE TRABAJO**

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

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

Durante la vigencia del presente convenio se dispondrá:

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

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

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

- Turno de mañana, de 9,30 h. a 10 h.
- Turno de tarde, de 17,30 a 18 h.
- Turno de noche, de 2,30 a 3 h.

Estos tiempos de bocadillo se considerarán como efectivamente trabajados.

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

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

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

## ART. 17. CAMBIO DE TURNO

Los turnos de trabajo actualmente existentes, se considerarán fijos.

No obstante, se tendrán en cuenta las siguientes excepciones:

### A) Cambio voluntario.

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

### B) Turno de tarde.

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

### C) Organización.

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

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

## ART. 18. DESCANSO DOMINICAL Y FIESTAS

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

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

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

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

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

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

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

- Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados festivos.
- El día de San Martín de Porres, será considerado festivo. Si esta fiesta coincidiese en domingo, será disfrutada el miércoles siguiente.

## **ART. 19. VACACIONES**

Todo el personal afecto a este convenio colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas durante la vigencia del convenio.

Antes del 31 de Marzo la Empresa publicará el plan de distribución de vacaciones para todos los trabajadores, tanto de jornada completa como de jornada parcial. Se utilizará el sistema de rotación.

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

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

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de las vacaciones en dos turnos, considerando para éstos, los meses de Junio, Julio, Agosto y Setiembre. Al ser los turnos de vacaciones de 30 días laborables, para cubrir los turnos previstos, será necesario ampliar a los cuatro meses indicados. Se considera el día 1 de Agosto como punto medio para distribuir los dos turnos de vacaciones. Estos turnos se considerarán como turnos oficiales.

- No obstante lo anterior, los trabajadores a jornada completa podrán disfrutar sus vacaciones anuales divididas en dos períodos vacacionales, uno de 24 días laborables en los meses de Julio o Agosto y el resto, 6 días laborables consecutivos a elegir por el trabajador con las siguientes restricciones:
  - 1) El disfrute de este periodo vacacional no podrá afectar nunca a más del 50% de cada una de las plantillas (tiempo completo y tiempo parcial), de dentro de estas de cada uno de los turnos y cada una de las categorías profesionales especificadas en este convenio..
  - 2) Se regularizará de forma tal que se garantice la correcta ejecución del servicio

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

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

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

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

**Comentario:** Se elimina lo del abono de las vacaciones.

#### INCIDENCIAS

- En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encontrase en situación de baja tanto por accidente laboral como por enfermedad común, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en el que el trabajador sea dado de alta médica. Si el trabajador fuera dado de alta dentro de su turno de vacaciones disfrutará de los días de vacaciones que resten a su turno y el resto fuera del período vacacional.
- Cuando el trabajador encontrándose de vacaciones cause baja por enfermedad común y sea seguidamente ingresado en un centro hospitalario por un mínimo de 3 días en el mismo proceso de incapacidad temporal, se paralizarán sus vacaciones hasta que sea dado de alta médica. Los días que permanezca en proceso de incapacidad los disfrutará en fechas acordadas entre empresa y trabajador.
- Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.
- Cualquier trabajador contratado a jornada completa podrá solicitar 1 día de descanso al año, a cargo de vacaciones, cuyo disfrute se ajustará a las siguientes normas:
  1. Se avisará con una antelación mínima de 10 días naturales.
  2. No lo podrá solicitar más del 20% de la plantilla.
  3. Se disfrutará fuera del período vacacional y del 24 y 31 de Diciembre de cada año.

**Comentario:** Se modifica en función de un criterio que estimo lógico: Si estas de baja antes de iniciar las vacaciones no corren éstas; si caes de baja durante las vacaciones siguen corriendo.

## **ART. 20. LICENCIAS RETRIBUIDAS**

**A.** 6 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.

**B.** 5 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento de padres, suegros y hermanos.

**C.** 2 DÍAS NATURALES. En caso de fallecimiento de abuelos, cuñados y nietos.

**D.** 5 DÍAS NATURALES. En caso de enfermedad grave u hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria, mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica de cónyuge, hijos y padres. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia bien en el comienzo de la hospitalización, o a partir de la intervención y mientras dure la motivación del hecho causante de la licencia.

**E.** 3 DÍAS NATURALES. En caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria, mediante justificación documental suficiente, con o sin intervención quirúrgica de hermanos, abuelos y nietos y 2 días naturales en caso de cuñados, siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia bien en el comienzo de la hospitalización, o a partir de la intervención y mientras dure la motivación del hecho causante de la licencia.

**F.** 5 DIAS NATURALES. Por nacimiento de hijo y 2 días más si hubiese complicación hospitalaria

**G.** 18 DÍAS NATURALES. En caso de matrimonio del trabajador.

**H.** 1 DÍA NATURAL. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados y 1 día más si fuese en otra provincia.

**I.** 1 DÍA NATURAL. Por traslado de domicilio habitual.

**J.** TIEMPO INDISPENSABLE. Se concederá este permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

**K.** TIEMPO INDISPENSABLE. Para ir al médico especialista.

**L.** 2 HORAS. Para acudir a la consulta del médico de cabecera.

**M.** TIEMPO NECESARIO. Para la fecha del examen en primera convocatoria del permiso de conducir de las clases C, D y E. Para todos los trabajadores y diferentes turnos.

**N.** TIEMPO NECESARIO. Para la renovación de los anteriores permisos: C, D y E.

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

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

### *Normas generales:*

- Como norma general, las diferentes licencias, se comenzarán a contar en la fecha que se produce la motivación.

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

**Comentario:** Se reduce un día.

## **ART. 21 LICENCIAS SIN SUELDO**

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

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a con hijos/as menores de edad, podrá este/a disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica y con los efectos de la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar de la fecha del fallecimiento.

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

El trabajador/a que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá

derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de un tercio o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. En caso de que este párrafo se viera afectado por una nueva legislación, quedaría automáticamente derogado y se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

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

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

## **ART. 22 EXCEDENCIAS, CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

1. Al objeto de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores comprendidos en el art. 1 del presente convenio, se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre.

## *CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONOMICAS*

### **ART. 23 SALARIO BASE**

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

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

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

### **ART. 24 ANTIGÜEDAD**

El complemento personal de antigüedad, consistirá en:

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

Se devengarán en los mismos días que el salario base

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

### **ART. 25 PLUS DE NOCTURNIDAD**

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

### **ART. 26 PLUS DE TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

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

### **ART. 27 PLUS DE ASISTENCIA**

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

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

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

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

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

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

### **ART. 28 PLUS DE TRANSPORTE**

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

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

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

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

#### **ART. 29 PLUS DE CANTIDAD DE TRABAJO**

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

#### **ART. 30 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.**

##### **PAGA EXTRA DE MARZO**

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

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

Se hará efectiva el 15 de Marzo.

##### **PAGA EXTRA DE JULIO**

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

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

No se devengará en las ausencias injustificadas.

Se hará efectiva el 15 de Junio.

##### **PAGA EXTRA DE SAN MARTÍN DE PORRES**

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

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

Se hará efectiva el 15 de Setiembre.

##### **PAGA EXTRA DE NAVIDAD**

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

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

No se devengará en las ausencias injustificadas.

Se hará efectiva el 15 de Diciembre.

## **ART. 31 HORAS EXTRAS**

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

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

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

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

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

El personal de saneamiento que finalizada su jornada laboral y reintegrado a su domicilio, sea avisado para atender averías o problemas de carácter urgente, disfrutará de una gratificación de 15 € en concepto de **salida**, percibiendo además de esta cantidad el importe de las horas extraordinarias realizadas.

## *CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES*

### **ART. 32. RECOGIDA DE BASURA**

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

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

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

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

### **ART. 33. PÓLIZA DE ACCIDENTES**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador las indemnizaciones aparecidas en el ANEXO V y como mínimo por los siguientes motivos:

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

### **ART. 34. JUBILACIÓN**

A los trabajadores que cesen plenamente en la prestación de servicios a la Empresa por causa exclusivamente obediente a su voluntad, y por tanto sin concurrencia de otros extremos, la Empresa les abonará en concepto de ayuda, según la escala de edad por cada año de servicio las cantidades reflejadas en las tablas salariales ANEXO V

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase la edad de jubilación por imperativo legal, el presente artículo quedará en suspenso, procediéndose a la reunión de la Comisión mixta paritaria que procederá a su adecuación a las nuevas disposiciones legales.

Los trabajadores con 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos exigidos por la ley para causar derecho a las prestaciones de jubilación podrán solicitarla conforme a lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, con derecho a las prestaciones contenidas en los mismos, viniendo las empresas obligadas al cumplimiento de los requisitos exigidos en las citadas Disposiciones, y en especial a la contratación de otro trabajador que reúna las circunstancias y con las condiciones fijadas en las Normas citadas

### **CONTRATO DE RELEVO**

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo, de conformidad con el Art. 12.6.b) del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede conllevar para la concertación del de relevo con relación a la organización de la plantilla de la Empresa y del Trabajo, los firmantes de este convenio acuerdan:

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), soliciten la jubilación y les sea reconocida, la Empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la reducción de jornada del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por decreto del Gobierno Vasco.

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

### **ART. 35. AYUDA FAMILIAR**

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

### **ART. 36. ANTICIPOS**

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

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

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

### **ART. 37. ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El personal con más de 1 año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta, un anticipo reintegrable, por una cantidad reflejada en la tabla salarial (1.500 €).

El anticipo reintegrable a conceder al personal de tiempo parcial, irá en proporción al tanto por ciento sobre los 1.500 €, de la jornada para la que este contratado.

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

Para la concesión de estos anticipos, la Empresa creará un fondo consistente en una cantidad reflejada en la tabla salarial (15.000 €).

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

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

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

## **ART. 38. BAJAS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD**

**Comentario:** Se ha eliminado lo referente a las Mutuas

**Comentario:** Elimino lo referente a las coberturas por bajas por parte de las Mutuas

### **BAJA POR ACCIDENTE LABORAL**

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

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

### **BAJA POR ENFERMEDAD**

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

### **HOSPITALIZACIÓN**

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

### **ABSENTISMO**

En el mes de Enero del año siguiente al periodo de su devengo, se abonará una gratificación correspondiente al 0,25% del salario bruto anual del año anterior, sin antigüedad, para cada una de las categorías, siempre que el índice de absentismo en el centro de trabajo del año natural anterior, no sea superior al 5%.

Se entenderá que la mencionada gratificación corresponde a todos los efectos a un período anual y para un trabajador que preste sus servicios en jornada completa, para el personal contratado a tiempo parcial se aplicarán 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.

#### **ART. 39. RECONOCIMIENTO MÉDICO**

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

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

#### **ART. 40. CONDUCTORES**

La Empresa teniendo en consideración las propuestas del Comité de Trabajadores, efectuará las gestiones pertinentes ante el Ayuntamiento de Barakaldo, a fin de lograr actuaciones por parte de este encaminadas a la mejora de la realización de los servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 41. RELACIÓN DE VESTUARIO**

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

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

Vestuario de verano:

- 1 Pantalón con reflectantes
- 1 Par de botas chirucas
- 1 "niqui".(\*)
- 1 Par de calcetines

(\*) El modelo de "niqui", deberá ser aprobado por el Ayuntamiento de Barakaldo, comenzado a entregarse esta prenda, una vez que se haya dado salida a todo el stocaje de camisas de manga corta existente actualmente en el almacén.

Se entregará aproximadamente en Mayo.

Vestuario de invierno:

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

Se entregará aproximadamente en Noviembre.

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

### ART. 42. GARANTÍAS SINDICALES

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

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

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

**Comentario:** Se adopta la fórmula aplicada en elecciones sindicales en el centro de Durango.

### ART. 43. TIEMPO SINDICAL

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

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

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

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

**Comentario:** Lo indicado en el Convenio actual

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

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

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

#### **ART. 44. SEGURIDAD Y SALUD**

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

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

## **ANEXO I. POTENCIACIÓN DE SERVICIOS**

**Comentario:** Lo establecido en el Convenio Actual

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

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

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

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

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

## **ANEXO II. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO**

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

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

### ANEXO III. HORARIOS

Turno	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<b>Día</b>	Desde las 6 horas hasta las 13 horas						De 6 a 11 h. (LV)
							De 6 a 12 h (RSU)
<b>Tarde</b>	Desde las 14 horas hasta las 21 horas						
<b>Noche</b>	<u>Personal de recogida:</u> Desde las 22:30 horas a las 5:30 horas						
	<u>Personal de Baldeo:</u> Desde las 22:30 horas hasta las 5:30 horas						
	horas						

### ANEXO IV. EFECTOS ECONÓMICOS

**AÑO 2.006** - Incremento salarial sobre todos los conceptos salariales IPC estatal del año 2005 más 1 punto.

**AÑO 2.007** - Incremento salarial sobre todos los conceptos salariales IPC estatal del año 2006 más 1 punto.

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

## ANEXO V. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL U.T.E. CESPA-SAMOS (BARAKALDO L.V.-R.B. UTE) AÑO 2.006

CATEGORIAS	Salario Base		P. Asistencia €/día	P. Tóxico €/día	P.Nocturno €/día	P.Transporte €/mes	P.Extras €
	€/mes	€/día					
Titulados Superiores	2.028,67					120,01	2.028,67
Titulados Grado Medio	1.804,53					120,01	1.804,53
Oficial Admtvo.1ª	1.449,13					120,01	1.449,13
Oficial Admtvo.2ª	978,65					120,01	978,65
Encargado General	1.402,19					120,01	1.402,19
Encargado	1.194,05					120,01	1.194,05
Capataz		38,70	3,46	7,75	9,67	120,01	1.161,00
Oficial 1ª oficio		38,37	3,46	7,67	9,59	120,01	1.151,10
Oficial 2ª oficio		35,86	3,46	7,17	8,98	120,01	1.075,80
Peón Conductor		35,68	3,46	7,13	8,91	120,01	1.070,40
Peón		35,27	3,46	7,07	8,82	120,01	1.058,10

### Art. 18 - Descanso Dominical y fiestas

€	
Peón Día	75,65
Peón Conductor Día	76,53
Oficial 1ª Día	99,23
Peón noche	136,23
Oficial 1ª noche	156,82
Oficial 2ª noche	146,56

### Art. 31 - Horas Extraordinarias

€	
Peón Día	19,39
Peón Noche	22,08
Peón conductor día	19,62
Oficial 1ª día	21,08
Oficial 1ª noche	24,02

### Art. 33 - Póliza de Accidentes

€	
Póliza de Accidentes	33.935,04

### Art. 37 - Anticipos reintegrables

€	
Fondo para 2.006	15.000,00
Máximo anticipo reintegrable por trabajador	1.500,00
Límite de anticipo mensual durante la vigencia del anticipo reintegrable	310,74
<b>Art. 36 Anticipos:</b> Máximo anticipo mensual por trabajador	555,99
<b>Art. 35 - Ayuda por hijo minusválido</b>	51,64

### Art. 29 - Plus cantidad de trabajo

€	
Peón	14,74
Peón Conductor	14,91
Oficial 1ª	18,42
Oficial 2ª	15,00

€	
<b>Retribución Art.20</b>	25,38

### Art. 34 - Jubilación

€	
Si se solicita a los 60 años	384,47
Si se solicita a los 61 años	319,03
Si se solicita a los 62 años	269,95
Si se solicita a los 63 años	212,69

### SALARIOS BRUTOS ANUALES. AÑO 2.006

€	
Peón día	22.664,75
Peón Noche	25.274,21
Peón Cond. Día	22.892,86
Peón Cond. Noche	25.530,22
Oficial 2ª Día	22.998,16
Oficial 2ª Noche	25.657,21
Oficial 1ª Día	24.596,60
Oficial 1ª Noche	27.435,39

**TABLAS SALARIALES U.T.E. BARAKALDO AÑO 2.007**

CATEGORIAS	Salario Base		P. Asistencia €/día	P. Tóxico €/día	P.Nocturno €/día	P.Transporte €/mes	P.Extras €
	€/mes	€/día					
Titulados Superiores	2.103,73					124,45	2.103,73
Titulados Grado Medio	1.871,30					124,45	1.871,30
Oficial Admtvo.1º	1.502,75					124,45	1.502,75
Oficial Admtvo.2º	1.014,86					124,45	1.014,86
Encargado General	1.454,07					124,45	1.454,07
Encargado	1.238,23					124,45	1.238,23
Capataz		40,13	3,59	8,04	10,03	124,45	1.203,90
Oficial 1º oficio		39,79	3,59	7,95	9,94	124,45	1.193,70
Oficial 2º oficio		37,19	3,59	7,44	9,31	124,45	1.115,70
Peón Conductor		37,00	3,59	7,39	9,24	124,45	1.110,00
Peón		36,57	3,59	7,33	9,15	124,45	1.097,10

**Descanso Dominical y fiestas**

€	
Peón Día	78,45
Peón Conductor Día	79,36
Oficial 1º Día	102,90
Peón noche	141,27
Oficial 1º noche	162,62
Oficial 2º noche	151,98

**Plus cantidad de trabajo**

€	
Peón	15,29
Peón Conductor	15,46
Oficial 1º	19,10
Oficial 2º	15,56

€

Retribución Art.33	26,32
--------------------	-------

**Horas Extraordinarias**

€	
Peón Día	20,11
Peón Noche	22,90
Peón conductor día	20,35
Oficial 1º día	21,86
Oficial 1º noche	24,91

**Jubilación**

€	
Si se solicita a los 60 años	398,70
Si se solicita a los 61 años	330,83
Si se solicita a los 62 años	279,94
Si se solicita a los 63 años	220,56

**Art. 33**

€	
Poliza de Accidentes	35.190,64

**SALARIOS BRUTOS ANUALES. AÑO 2.007**

**Anticipos reintegrables**

€	
Fondo para 2.007	15.555,00
Máximo anticipo reintegrable por trabajador	1.555,50
Limite de anticipo mensual durante la vigencia del anticipo reintegrable	322,24
Máximo anticipo mensual por trabajador	576,56
Ayuda por hijo minusválido	53,55

€	
Peón día	23.501,89
Peón Noche	26.210,29
Peón Cond. Día	23.739,76
Peón Cond. Noche	26.474,80
Oficial 2º Día	23.853,51
Oficial 2º Noche	26.609,27
Oficial 1º Día	25.506,19
Oficial 1º Noche	28.448,43