

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESP, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE PLENTZIA (BIZKAIA)

CAPITULO I.- NORMAS GENERALES.

PREÁMBULO.-

El presente convenio entre otros objetivos y, dentro de su ámbito de vigencia, tiene como fin la equiparación de las condiciones laborales del personal adscrito a los servicios de Limpieza Urbana del Municipio de Plentzia con las condiciones laborales recogidas en el Convenio Colectivo General de CESP, S.A. BIZKAIA.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación al personal operario de la Empresa CESP, S.A., adscrito al contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de PLENTZIA para la prestación de los servicios generales de limpieza urbana.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2004. La duración del presente Convenio será de 10 años, finalizando el 31 de Diciembre de 2013.

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente y en cómputo anual sin que quepa la aplicación de normativa aislada no prevista en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase parcial o totalmente alguno de los artículos de este Convenio Colectivo, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado manteniéndose mientras tanto sin efecto el Convenio.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones más beneficiosas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio

cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 6.- INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.-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 derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta COMISION, que no esta 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 fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

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

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

ARTÍCULO 7.- SUBROGACIÓN.

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en caso de finalización, por la causa que fuere, de los contratos administrativos suscritos entre la Empresa CESP A y los Ayuntamientos a los que afecta el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, el personal adscrito a los mismos será absorbido por el nuevo concesionario o en su caso por los propios Ayuntamientos con respeto de los derechos y obligaciones que disfruten en la Empresa que cese en la prestación de los servicios contratados.

A tal efecto la Empresa adjudicataria, al vencimiento de la concesión, pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, las situaciones personales de la plantilla de trabajadores, (categoría, antigüedad, retribuciones,...).

La obligación de subrogación se extenderá a los trabajadores con reserva de puesto de trabajo. Con el fin de preservar los puestos de trabajo, se producirá la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo y de la personalidad jurídica de la nueva concesionaria, en las condiciones contempladas en el art. 49 del Convenio del sector.

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

ARTÍCULO 8.- INGRESOS.

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

ARTÍCULO 9.- PERIODO DE PRUEBA.

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 30 días laborables para las 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.

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.

ARTÍCULO 10.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

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

La Dirección de la Empresa en colaboración con 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. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

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

ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y categoría 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 categoría o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes categorías:

Conductor.

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

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

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

Peón conductor.

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

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

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

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

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

Peón.

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

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

ARTÍCULO 12.- 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 más de 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 o doce de forma alterna, en el período de dos años, se le reconocerá de forma definitiva la categoría superior, exceptuándose de este computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

ARTÍCULO 13 .- PROMOCION.

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

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 categoría superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones a categoría superior serán cubiertas según criterios del Comité de Empresa.

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla de 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 cubrirían con personal de la plantilla de jornada parcial del centro donde se produzca la promoción

ARTÍCULO 14.- CONTRATACION,TRASLADOS Y VACANTES.

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:
 - Se confeccionará un listado por centro de trabajo con todos los aspirantes que deseen optar a la cobertura de dichas vacantes. Los aspirantes a cualquier vacante que se pueda producir deberán comunicarlo por medio de los Representantes Sindicales a la Empresa para poder confeccionar el listado.
 - Tendrán preferencia para ocupar estas vacantes los trabajadores del centro de trabajo donde se produzcan y siguiendo los criterios de antigüedad o idoneidad o cualesquiera otros que determine el propio Comité de Empresa.

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

- Cambio de carácter coyuntural o permanente, que no modifique sustancialmente las condiciones de trabajo: Se informará al 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 turnos por defunción, jubilación total (65 años), 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.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Durante el año 2.005, los contratos por obra o servicio determinado, existentes a la firma del presente Convenio, que sean susceptibles de subrogación a la finalización de los contratos administrativos que la Empresa tiene concertados con los Ayuntamientos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, pasarán a convertirse en contratos indefinidos con los criterios establecidos en el presente artículo. Se entregará al Comité de Empresa una relación de los trabajadores afectados por esta medida.

ARTÍCULO 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.

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

ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:

<u>Lunes</u>	<u>Martes</u>	<u>Miércoles</u>	<u>Jueves</u>	<u>Viernes</u>	<u>(Sábados)</u>
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.

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.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, en el que se detallará la distribución de la jornada y los horarios de trabajo para cada servicio.

ARTÍCULO 17.- DESCANSO INTERSEMANAL, DOMINGOS Y FESTIVOS.

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

Además de los festivos oficiales será festivo el día 3 de noviembre, San Martín de Porres, patrono de estos servicios.

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

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.

Cuando deba realizarse el servicio en sábados, domingos y festivos por personal no contratado específicamente al efecto, se percibirán las retribuciones que figuran en el ANEXO I (tablas salariales, personal a tiempo parcial) , sin descanso compensatorio.

ARTÍCULO 18.- VACACIONES.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 29 días laborables para el año 2004 y 30 días laborables para el año 2.005 y sucesivos, de vacaciones retribuidas

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

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

Turno I.- Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de Julio.

Turno II.- 30 días laborables a partir del 1 de Agosto.

Turno III: 30 días laborables a partir del día siguiente de la finalización del segundo turno.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este periodo lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, indicando el mes que desea el disfrute de las mismas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado, y siempre que no coincidan en cada periodo más de un 25% de la plantilla de cada centro, del mismo turno y categoría.

En caso de que las anteriores peticiones superen el porcentaje establecido en el punto anterior, su disfrute se regulará 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 especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales y peculiaridades propias de cada centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de IT debida a accidente laboral o bien se encuentre hospitalizado, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que el trabajador sea dado de alta médica por accidente laboral u hospitalización.

Asimismo las vacaciones quedarán 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.

En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de IT por enfermedad común con una duración de al menos cuatro meses se aplazará el disfrute de las mismas hasta el momento en que fuera dado de alta médica.

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.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.

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. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia y 6 días si es fuera de la provincia.
- 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 6 días si es fuera de la provincia.
- 3 días naturales en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer grado. Se podrá elegir el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención.
- 3 días naturales en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de segundo grado y siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. Se podrá elegir el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención.
- 3 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.
- 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.
- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- 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.
- Así mismo se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

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

ARTÍCULO 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

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

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

ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIA.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

2. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un periodo de 6 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los puntos 3 y 4 regirán a efectos de la reincorporación las mismas normas que las establecidas en el punto 2.

CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCION DE CADA TRABAJADOR.

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la tabla del ANEXO I, en relación con el contenido de los siguientes artículos. Estos complementos (Plus) serán considerados tanto para el calculo 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 (A partir del 1 de Enero de 2.006)
 - Plus de cantidad de trabajo
- C) percepciones no salariales
 - Plus de transporte.

ARTÍCULO 23.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica el ANEXO I para cada categoría y se devengará por día natural.

ARTÍCULO 24.- ANTIGÜEDAD.

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

ARTÍCULO 25.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del ANEXO I que, como mínimo será del 25% sobre el salario base correspondiente a cada categoría. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos 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 sábado.

ARTÍCULO 26.- PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.

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

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

ARTÍCULO 27.- PLUS DE ASISTENCIA.

A partir del 1 de Enero de 2.006, todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de asistencia, por jornada efectivamente trabajada y por el importe que se especificará en la tabla salarial de dicho año. 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.

ARTÍCULO 28.- PLUS DE TRANSPORTE.

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el ANEXO I.

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.

ARTÍCULO 29.- PLUS DE CANTIDAD DE TRABAJO.

El personal afecto a este Convenio percibirán un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada categoría en las tablas del ANEXO I. Este plus será considerado para las percepciones en caso de baja.

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo I. 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 justificadas.

- 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 I.

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.

- GRATIFICACIÓN DE SAN MARTÍN DE PORRES.

Al objeto de equiparar el presente convenio al Convenio General de CESPAS, S.A. BIZKAIA, a partir del 1 de Enero de 2.006 se irá implantando progresivamente y a lo largo de la duración del presente convenio una cuarta gratificación denominada "de San Martín de Porres" que se abonará por día natural y en proporción al tiempo trabajado y cuyo importe se especificará en las tablas salariales de cada uno de los años. Dicha gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, 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 derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse se abonará a razón de 9,39 €/hora para el año 2.004 y de 9,78 € para el año 2.005, o se compensarán, previa comunicación a la Empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de una hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 32.- DIETAS.

Se determinan unas dietas con arreglo a las siguientes cantidades:

- Comida: 13,13 €
- Media dieta: 20,49 €
- Dieta completa: 49,68 €

Este artículo entrará en vigor a partir del día de la firma del presente convenio

ARTÍCULO 33.- PAGO DE NÓMINA.

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

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

CAPITULO V.- OTROS ASPECTOS SOCIALES

ARTÍCULO 34.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 27.050 €, a partir de la firma del presente convenio, cuando se produzcan las siguientes contingencias: fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

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

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

Durante el año 2.004, esta póliza se mantendrá vigente en los mismos términos que la póliza contratada para el año 2.003.

ARTÍCULO 35.- JUBILACION.

El trabajador que lo desee podrá ejercer el derecho a jubilación, desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello, pudiendo optar únicamente por una de las siguientes modalidades:

JUBILACION ENTRE 60 Y 63 AÑOS

Al producirse la jubilación de un trabajador la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las siguientes cantidades: entre 60 y 61 años 195 €, entre 62 y 63 años 165 €

CONTRATO JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

En el momento que el trabajador cumpla los 64 años de edad podrá jubilarse con lo preceptuado en el R.D. 1.194/85 de 17 de Julio, comprometiéndose la Empresa a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de duración determinada con una duración mínima de un año.

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 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.

ARTÍCULO 36.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar anticipos en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 601 €. La amortización del mismo se efectuará en un período de un año. A los efectos anteriores la Empresa creará un fondo de 1.202 €. Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de 210 €.

ARTÍCULO 37.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

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

Baja por enfermedad común.

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

MATEPS

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

ARTÍCULO 38 - RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural

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

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

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

ARTÍCULO 39.- CONDUCTORES - CONDUCTORES OPERARIOS.

1. Cuando a un conductor - conductor operario, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, 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 fueran 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 fueran 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.

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.

ARTICULO 40.- PRENDAS DE TRABAJO.

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

CAPÍTULO VI.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 41.- 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.

ARTÍCULO 42.- GARANTÍAS SINDICALES.

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

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

Se pondrá a disposición 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.

ARTÍCULO 43.- 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.

El crédito horario retribuido podrá ser acumulado mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si existiesen, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo, pudiendo quedar relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración y sus

derechos laborales. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación, en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

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

ASAMBLEAS

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

CAPITULO VII.- DISPOSICIONES.

ARTÍCULO 44.- DISPOSICIÓN FINAL.

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.

CAPITULO VIII.- ANEXOS.

ANEXO I - TABLA SALARIAL

PEON DIA

<u>CONCEPTOS</u>	<u>AÑO 2.004 (€EUROS)</u>	<u>AÑO 2.005 (€EUROS)</u>
Salario Base	25,20	26,25
Plus T.P.P.	5,05	5,26
Plus Transporte	3,78	3,94
Plus Cantidad de Trabajo	9,68	10,08
Pagas Extras	755,87	787,75
BRUTO AÑO	14.742,63	15.361,82

PERIODO AÑO 2.006 - AÑO 2.013

Al objeto de equiparar progresivamente el presente Convenio al Convenio General de CESP, S.A. BIZKAIA, durante el período de 1 de Enero de 2.006 al 31 de Diciembre de 2.013, se realizarán los siguientes incrementos salariales: Cada año, el salario bruto anual de cada categoría profesional se aumentará en la misma cantidad, en euros brutos anuales, en que se incremente las mismas categorías profesionales del Convenio General de CESP, S.A. BIZKAIA, más otra cantidad lineal, anual y constante equivalente a 703,98 €/año.

Respecto al resto de aspectos sociales pendientes de equiparar se irán añadiendo al texto del presente convenio progresivamente y a lo largo de su duración, aquellos artículos no contemplados en este Convenio

Con fecha 1 de Enero de 2.014, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, les será de aplicación, íntegramente, las condiciones económicas y laborales reflejadas en el Convenio General de CESP, S.A. BIZKAIA.

ANEXO II. PRENDAS DE TRABAJO.

DOTACIÓN DEL VESTUARIO

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

VESTUARIO DE VERANO

- 1 camisa
- 1 pantalón
- 1 par de botas "Chirucas" (Mod. Iturri o similar)
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

VESTUARIO DE INVIERNO

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

Opción A.

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción B.

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

Opción C.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción D.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

PERIODICIDAD EN LA ENTREGA.

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

Las botas de agua se entregarán 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 se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

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

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

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

NORMAS DE UTILIZACION DEL VESTUARIO.

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

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

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

ENTREGA DEL VESTUARIO

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

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

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de Mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de Octubre.