

( Disposición Vigente )

**Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa para 2012-2015 -  
Resolución de 21 de junio 2013.**

[LEG 2013\872](#)

**LIMPIEZA.** Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa para 2012-2015.

DELEGACIÓN TERRITORIAL TRABAJO GIPUZKOA

**BO. Gipuzkoa 26 julio 2013, núm. 142, [pág. 40].**

**ANTECEDENTES.**

**Único.**

El día 22 de mayo de 2013 se ha presentado el convenio citado, suscrito por ASELIP, en representación de los empresarios y por ELA, LAB, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, el día 8 de mayo de 2013.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO.**

**Primero.**

La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo \( RCL 1995, 997 \)](#) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el [art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril \( LPV 2013, 130 \)](#) (Boletín Oficial del País Vasco de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el [Decreto 9/2011, de 25 de enero \( LPV 2011, 74 \)](#) (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \( RCL 2010, 1565 \)](#) (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

**Segundo.**

El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, resuelvo:

**Primero.**

Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

**Segundo.**

Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

**Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida domiciliar de  
basuras, vertederos de residuos sólidos urbanos, limpieza de playas, tratamiento y**

## **eliminación de residuos, recogida selectiva, plantas de reciclaje, limpieza y conservación de alcantarillado del territorio histórico de Gipuzkoa**

### **CAPÍTULO I.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial**

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término territorial.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Vertederos de Residuos Sólidos Urbanos, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos Urbanos, Recogida Selectiva, Plantas de Reciclaje, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Limpieza, Mantenimiento, Conservación y Recuperación de Playas, Puertos, Ríos y Cauces Fluviales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Quedarán excluidos de la aplicación del presente Convenio, las empresas y trabajadores que tengan concertado Convenio Colectivo propio, en tanto que el mismo se encuentre legalmente vigente y en la medida en que en sus propias cláusulas se determine.

Quedarán asimismo exceptuadas de la aplicación de las correspondiente cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores, algún tema específico y concreto de forma distinta a como en el Convenio está regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.º 3 de la citada Ley.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá su vigencia entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de aquellas materias para las que se establezca una vigencia o duración diferente.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del día 1 de noviembre de 2015.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad de las cláusulas del Convenio se prorrogará cinco años adicionales. Las partes acuerdan que dicha ultraactividad sea la mínima aplicable en ulteriores Convenios Colectivos.

#### **Artículo 4. Garantías personales**

La entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución alguna de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el trabajador con anterioridad al mismo, se recojan o no en su texto articulado.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación**

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

La absorción y compensación repetidamente citada, operará en consecuencia, con respecto a los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales que se establecen para las empresas referidas en los anexos al presente Convenio, en los términos referidos para las mismas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

## **Artículo 6. Vinculación a lo pactado**

1. Lo acordado en el presente Convenio se configura como un todo, único e indivisible, en conjunto y en cómputo anual, por lo que ninguno de sus artículos puede ser considerado aisladamente.

En consecuencia, si cualquier resolución administrativa o judicial, se modificase durante la vigencia del Convenio, cualquiera de sus artículos o temas, el artículo o tema en cuestión quedaría sin eficacia práctica; considerándose válido el resto del contenido del Convenio.

De producirse ésta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la Comisión Mixta paritaria replanteará la negociación de los artículos o temas afectados por la modificación.

2. Mientras persista la vigencia del presente Convenio, siempre y cuando la situación obedezca a reducciones o modificaciones del servicio decididas por el cliente durante la vigencia de la contrata, debidamente justificadas mediante documento oficial del cliente, dirigido a la empresa, y dicha reducción pudiera motivar la extinción total o parcial de contratos de trabajo de, al menos, el 5% de la plantilla de la contrata, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Transcurrido el procedimiento descrito en las anteriores letras a), b) c) y d), habiendo finalizado el mismo sin acuerdo o sin consenso entre las partes para someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la empresa podrá inaplicar las condiciones de pactadas sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes.

Con carácter previo al inicio del procedimiento establecido en los puntos anteriores la empresa deberá proponer, siempre y cuando hubiera vacantes en otras contrataciones con la posibilidad de cubrirlas con el personal afectado, el desplazamiento o el traslado de dicho personal. Esta medida, caso de ser posible, será alternativa, total o parcialmente, a la inaplicación de condiciones propuesta.

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial del cliente en que se base la pretensión empresarial de inaplicación de las condiciones pactadas en el Convenio deberá realizarse en cuanto se disponga de dichos documentos y, en todo caso, con anterioridad, en su caso, a la ejecución de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

Si la empresa no pusiera a disposición de los trabajadores o de la representación legal de los mismos dicha documentación no podrá proceder a la ejecución de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

3. Mientras persista la vigencia del presente Convenio y siempre y cuando la situación obedezca a causas objetivas de la propia empresa, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

## **Artículo 7. Normas supletorias**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y

Conservación de Alcantarillado; Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

## **Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial firmante del Convenio.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio con representación en el sector, distribuidos de la forma siguiente: Un representante por cada sindicato firmante y, los restantes, en proporción a la representación acreditada por cada uno de las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

C) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida a los 15 días de publicado el Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, mediante la designación de los vocales de cada parte, dando conocimiento de ello por escrito dirigido al domicilio de la Comisión Paritaria designado en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del convenio en función de la representación acreditada en el mismo. Cuando se trate de interpretar este convenio, los citados acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
4. Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o en se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento:

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio.

- a) Exposición clara y concreta del asunto a tratar.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Sin perjuicio de los plazos que se puedan establecer en otras cláusulas del Convenio, la Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del PRECO, en la C/ Fuenterrabía n.º 5 de Donostia-San Sebastián.

## **Artículo 9. Subrogación del personal**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad del contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o en situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido los 64 años o con quienes se haya suscrito contrato de relevo (relevado y relevista), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el Art. 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

## **Artículo 10. División de contratatas**

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratatas, zonas, divisiones o servicios resultantes.

## **Artículo 11. Agrupación de contratatas**

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

## **Artículo 12. Obligatoriedad de la subrogación**

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que llevan a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

## **Artículo 13. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante**

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal, especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando

pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## CAPÍTULO II.

### Artículo 14. Jornada de trabajo

1. La jornada anual tendrá una duración máxima de 1.589 horas y 30 minutos, con un descanso de 30 minutos de bocadillo dentro de la jornada diaria, o el tiempo proporcional que resulte para los trabajadores a tiempo parcial, que se considerarán trabajados a todos los efectos.

2. Dada la naturaleza de servicio público de la actividad que regula el presente convenio colectivo, que ambas partes reconocen, la prestación de servicios puede realizarse en todos los días del año.

Ello no obstante, como continuación a lo acordado en el Convenio Colectivo 2008-2011, y en atención a la voluntad concorde de las partes de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como la utilización del trabajo a tiempo parcial, se acuerda la progresiva implantación de un doble sistema de jornada laboral para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en contrata donde se trabajan 6 días a la semana o un mínimo de 258 días al año:

a) Trabajadores a tiempo completo, de lunes a viernes.

b) Trabajadores a tiempo parcial, con prestación de servicios en fines de semana, festivos, ampliable a sustituciones por vacaciones u otras causas.

No obstante por acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los trabajadores podrá establecerse un sistema de jornada laboral distinto al señalado.

3. Dicha implantación progresiva se realizará conforme a las siguientes reglas:

a) Durante el año 2012, aquellos trabajadores a tiempo completo que presten servicios de Lunes a Sábado disfrutarán de seis (6) sábados de descanso adicionales a los que vinieran disfrutando, recuperables en la forma que establezca la empresa. Se procederá a la reestructuración del servicio que corresponda en cada caso para la efectiva realización de la jornada anual pactada.

En el año 2012 el personal con jornada completa y contrato de lunes a domingo disfrutarán de otros seis días de descanso adicionales, tres (3) sábados y tres (3) lunes a los que vinieran disfrutando, todos ellos con carácter recuperable. Se procederá a la reestructuración del servicio que corresponda en cada caso para la efectiva realización de la jornada anual pactada.

b) A partir del 1 de enero de 2013 la jornada laboral del personal al cual se le ha aplicado el calendario de los anteriores apartados, sería de lunes a viernes, para el personal con jornada completa y contrato de lunes a sábado o de lunes a domingo.

4. El programa de implantación progresiva anterior viene supeditado a las siguientes excepciones:

a) En aquellas contrata en que, a la firma del presente convenio, la totalidad o parte de trabajadores a tiempo completo de la misma disfrutasen de una jornada de cinco días semanales, trabajados de lunes a viernes, de martes a sábado, jueves a lunes o cualquier otra combinación posible o de un mayor número de sábados o domingos de descanso, no verán reducidos los mismos.

b) En aquellos servicios en que por las posibilidades de organización del mismo y sin perjudicar las exigencias del cliente se pudieran disfrutar un mayor número de sábados y/o domingos de descanso, se podrá conceder por parte de las empresas un mayor número de estos.

c) En todo caso, a la finalización de las contrata y concesiones administrativas vigentes a la firma del presente convenio, el nuevo servicio que se deba prestar por el siguiente adjudicatario (sea el mismo o uno distinto), deberá realizarse para los trabajadores a tiempo completo, en jornada de Lunes a Viernes,



mientras que los trabajadores a tiempo parcial, realizarán el servicio de Sábados, Domingos, Festivos y aquéllas sustituciones que pudieran pactarse de común acuerdo entre empresa y trabajador.

5. Lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 anteriores estará condicionado a que:

a) No exista necesidad de realizar despidos por causas objetivas derivadas de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes.

b) No exista necesidad de incrementar el personal contratado más allá de las pautas marcadas por los respectivos Pliegos de Condiciones vigentes a la firma de este Convenio y/o no exista necesidad de incrementar el número de horas contratadas según los citados Pliegos de Condiciones.

6. Cuando la dirección de la empresa advierta que, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes, pudieran derivarse cualquiera de las dos incidencias señaladas en el punto anterior, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con anterioridad a la confección del calendario anual o, en todo caso, antes del 1 de noviembre de cada año, abriendo un período de consultas de, al menos, 30 días de duración a fin de adaptar la jornada de lunes a viernes a las necesidades concretas de la contrata.

7. En virtud de lo señalado en el punto anterior, en caso de alcanzarse un acuerdo sobre la inaplicación del sistema o, en su caso, su adaptación a las circunstancias de la contrata, dicho acuerdo se formalizará por escrito, primando sobre lo establecido sobre el particular en este artículo, remitiéndose necesariamente copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento.

En caso de que no se alcanzase un acuerdo sobre la aplicación del sistema, la dirección de la empresa tendrá 15 días para plantear su pretensión a la Comisión Paritaria del Convenio que, en el plazo de 30 días y previa audiencia de la representación de los trabajadores, deberá emitir informe sobre la necesidad o no de aplicar en la contrata el sistema generalizado de la jornada de lunes a viernes.

8. En todo caso, la no aplicación del sistema por concurrir las incidencias previstas en el punto 5 de este artículo se entiende sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes una vez finalizado el procedimiento establecido en los puntos 6 y 7.

9. Dada la peculiaridad del servicio, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, quedará excluido el personal que en la actualidad trabaje 5 días dentro de su semana laboral, con independencia de los días en que preste servicio.

10. En cualquier caso, si fuera necesaria una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La distribución de los sábados festivos se hará por centros de trabajo y de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, según el calendario que se elabore

11. La aplicación por la empresa de la medida prevista en el último inciso del apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 5% de la jornada anual, sólo podrá realizarse ante supuestos de modificación del servicio decididos por el cliente, debidamente documentados, averías e incidencias del servicio imprevistas.

a) La Empresa, en supuestos de modificación del servicio, deberá:

– Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 15 días de antelación.

– Aportar, junto con el preaviso, la justificación de la medida mediante documento oficial o comunicación escrita fehaciente del cliente dirigida a la empresa.

b) La Empresa, en supuestos de averías e incidencias del servicio imprevistas, deberá:

– Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación.

– Aportar junto con el preaviso, explicación motivada por escrito de la incidencia o avería ocurrida.

c) En ambos casos y salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores afectados, el cumplimiento de los cometidos descritos se llevará a cabo en los días de trabajo de su jornada laboral habitual.

## **Artículo 15. Festivos y días de libre disposición**

1. Los días festivos que se precise realizar servicios de limpieza, éstos se harán con personal contratado al efecto y, en todo caso, con personal voluntario de la plantilla.

De realizarse los festivos antedichos con personal voluntario de plantilla, le serán retribuidos como horas extraordinarias festivas en la cuantía reflejada en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio, o en la proporción de 2 horas por cada hora extra festiva para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de 1 el día de libre disposición retribuido al año.

El personal que quiera disfrutar ese día fuera de las vacaciones de verano tendrán que comunicarlo por escrito a su encargado antes del 4 de marzo, y deberán o bien tener disfrutado el día o bien señalada la fecha de disfrute antes del 30 de octubre. En caso de incumplimiento de los plazos establecidos anteriormente, a partir del 30 de octubre será la empresa quien establezca el día de disfrute.

Para poder disfrutar el día de libre disposición se seguirán las siguientes reglas:

a) El trabajador tendrá que avisar con una semana de antelación la fecha exacta de disfrute del día a su encargado.

b) El máximo de personas que puedan disfrutar el citado día, no sea superior al 10% de la plantilla de cada vestuario y dependiente de cada encargado. Hay vestuarios en los cuales coinciden trabajadores dependientes de dos encargados, siendo de aplicación el citado 10% no a todo el vestuario, sino al total de trabajadores dependientes de un encargado.

c) En el supuesto de querer disfrutar el citado día para «confeccionar puentes», entendiendo por puentes los días laborales comprendidos entre dos festivos, o festivo y domingo, o en los meses en que se disfrutaban vacaciones, Julio y agosto, además de que el número de personas que lo disfrute no sea superior al 10% de la plantilla fija de cada vestuario, si hubiera más solicitudes que plazas, una vez aplicado el porcentaje mencionado, se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes con una semana de antelación al día en cuestión. El/los agraciados no podrán participar en el próximo sorteo de existir el mismo. El sorteo se realizará por vestuario.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, se considera festivo a todos los efectos, en caso de coincidir en Domingo, se trasladaría al Lunes siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará con una hora de antelación sobre el horario habitual.

Al personal que realice el servicio los días 25 de diciembre, 1 de enero, y durante la festividad local del municipio les será abonada una cantidad adicional por el importe de una hora extraordinaria festiva.

## **Artículo 16. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 28 días laborales, para todo el personal con un año de servicio en la Empresa y en parte proporcional para los que no reúnan este requisito.

Los sábados se computarán como días laborables completos.

El periodo de vacaciones se realizará en turnos rotativos de la mitad de la plantilla y consecutivos por

categorías, preferentemente en Julio y agosto.

Durante este periodo se percibirá el promedio de las retribuciones totales de los 6 meses anteriores al disfrute de las mismas.

A estos efectos se considerarán los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Tóxico/Penoso y Peligroso, Plus de Transporte y Plus de Nocturnidad en su caso.

Para el cálculo del promedio de las retribuciones sólo se computarán los meses pertenecientes al año de las vacaciones.

Antes del 15 de enero de cada Año, la Empresa y la representación legal de los trabajadores fijarán el Calendario de Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

### **CAPÍTULO III.**

#### **Artículo 17. Horas extraordinarias**

Durante la vigencia del presente Convenio, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, firmante del mismo, adquieren el compromiso de suprimir las horas extraordinarias.

La supresión de la realización de las horas extraordinarias, tendrá como excepción los Siguietes supuestos:

- a) Fuerza mayor: Cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente y la prolongación de jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de los trabajos encomendados a la Empresa.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el apartado anterior, serán compensadas según lo señalado en la Tabla Salarial del Anexo I del presente convenio, o en la proporción de 1,5 horas por cada hora extra ordinaria para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las horas del turno de noche de los domingos (entre las 21 y las 24 horas), se abonarán complementándolas al precio que resultaría como horas festivas.

Se creará una comisión para el seguimiento, control y la forma de cubrirse la realización de las horas extraordinarias en cada Empresa

#### **Artículo 18. Promoción, ascensos e incrementos de jornada**

1. Las vacantes que hubiere para puestos fijos o eventuales de categoría Oficial 1.<sup>a</sup> Conductor, Peón

conductor y Peón maquinista se cubrirán mediante promoción interna entre el personal de la plantilla y solo en el caso de que mediante ella no pudiera llevarse a efecto por falta de aptitud de los peticionarios se contratará nuevo personal.

La promoción seguirá el siguiente proceso:

a) Se publicarán por la Empresa las vacantes a cubrir en el centro afectado, señalándose un plazo para la presentación de peticionarios.

b) Comprobada la cualificación o titulación previa exigida, se publicará la lista definitiva de candidatos y se fijará un período de al menos 10 horas para la realización de prácticas, facilitando para ello la Empresa los medios humanos y materiales adecuados.

c) Se efectuará un examen teórico-práctico siendo los examinadores nombrados por la Empresa y Comité.

d) Efectuadas las pruebas cada trabajador obtendrá la calificación de apto o no apto, ocupando el puesto a continuación de los declarados aptos en las listas anteriores por orden de antigüedad.

Se realizarán listados por Centros de Trabajo para la cobertura de vacantes.

Las vacantes posibles serán cubiertas por el trabajador o trabajadores que ocupen en cada momento los primeros puestos de la lista, primando en caso de igual puntuación la antigüedad en la Empresa.

La categoría de Oficial 1.<sup>a</sup> conductor, peón conductor o peón maquinista no se consolidará hasta en tanto el puesto no tenga el carácter de fijo, si bien se percibirá la diferencia retributiva en el tiempo que realice las funciones de dicha categoría.

Cuando el puesto tenga carácter temporal el trabajador volverá al que tenía anteriormente percibiendo las retribuciones propias de éste.

A los peones de Alcantarillado se les reconocerá la categoría de Peón Especialista y se les retribuirá conforme a lo establecido en las Tablas Salariales Anexas.

El presente artículo no será de aplicación para la primera promoción de Peón maquinista, que se realizará conforme a lo establecida en el artículo 19.

2. Los trabajadores a tiempo parcial podrán tener derecho a incrementar su jornada dentro de la contrata y servicio a estén adscritos, para aquellos supuestos en que se precise cubrir las vacantes que se pudiesen producir, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 12 del ET.

A fin de posibilitar la ampliación de la jornada en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

La empresa y la representación de los trabajadores analizarán las peticiones que realice dicho personal

## **Artículo 19. Categorías profesionales**

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, se crean 2 categorías profesionales, pertenecientes al Grupo D (Grupo de Operarios) y que se definen a continuación:

– Peón conductor: Trabajador con la categoría de Peón que, en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de clase B1, tenga los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otros que no requieran elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento. En su trabajo alternará la conducción con las labores propias de Peón, realizando ambas funciones, en el caso de conducir un motocarro, furgoneta o similar pudiendo además conducir una barredora, baldeadora,

fregadora o similar de forma ocasional Su retribución será la establecida en las tablas salariales anexas con independencia del tipo de vehículo que conduzca.

– Peón maquinista: Trabajador con la categoría de peón que conduzca una barredora, baldeadora, fregadora o vehículo similar. Deberá tener además de cómo mínimo el permiso de conducir B1, los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, cuidando de que el vehículo o máquina que conduce salga de las instalaciones de la empresa en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Las promociones se realizarán según el sistema del art. 18.

El derecho a la retribución que figuran las Tablas Salariales Anexas, surgirá tan pronto se obtenga la categoría, sin derecho económico retroactivo alguno.

Por necesidades del servicio u organización, falta de alguno de los vehículos descritos, avería u otra causa similar, este personal podrá ser asignado a las labores propias de Peón y percibiendo las remuneraciones pactadas para esta categoría mientras subsistan las condiciones que originaron dicho cambio.

#### **Artículo 20. Formación continua**

La Empresa abonará hasta un máximo de 415 €uros como subvención al trabajador que con un año de antigüedad desee sacar el Carnet de Conducir de la Clase C-1 una vez acredite su obtención, y otros 415 €uros como préstamo sin interés que será devuelto por el trabajador en los doce meses siguientes a su concesión, con un máximo de trabajadores igual al número de vehículos de esa categoría.

En el supuesto de que solicite la baja voluntaria durante el año posterior al pago de la cantidad antes mencionada, el trabajador se obliga a la devolución de la cantidad antes mencionada.

La Empresa estudiará la posibilidad de colaboración o subvención de cursos de formación profesional y/o cultural, que se determinarán en función de las solicitudes recibidas de los trabajadores.

### **CAPÍTULO IV.**

#### **Artículo 21. Conceptos retributivos**

El Salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio.

El pago del salario se realizará por mes natural, en las fechas que venga haciéndose efectivo en cada empresa a excepción de las incidencias que se abonarán con la nómina del mes siguiente.

El salario bruto anual establecido en el presente Convenio debe desglosarse en la siguiente forma:

Salario Base y Plus Convenio, deberán multiplicarse por 365 días.

Pluses Tóxico, Penoso, Peligroso y Transporte deberán multiplicarse por 298 días.

Pagas de marzo, Verano, Navidad y San Martín de Porres según cuantías y precisiones específicas que se recogen en cada de los anexos del presente Convenio.

Los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio que no tengan establecida una subida específica, experimentarán un incremento equivalente al establecido en las tablas, (artículos 20, 24, 28, 29, 30 y 39).

## Artículo 22. Anticipos quincenales

Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita y por una cuantía máxima del 50% del salario mensual de su categoría, con aviso previo a la Empresa de 5 días de antelación. El abono de dicho anticipo se hará efectivo el día 15 de cada mes o al día siguiente en caso de ser festivo.

También podrán solicitarse anticipos a cuenta de las cantidad devengadas en concepto de pagas extraordinarias, hasta un máximo de 2.200 €.

## Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a todo su personal, cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

A. Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del anexo II del presente Convenio para la categoría que corresponda.

Adicionalmente, se abonarán en las pagas las siguientes cuantías:

a) A partir del 1 de enero de 2012, se incluirán un total de 24 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, en la Paga de Navidad, marzo y Verano del citado año, con independencia del período de devengo.

b) A partir del 1 de enero de 2013, se incluirán un total de 30 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, en la Paga de Navidad, marzo y Verano del citado año, con independencia del período de devengo.

c) Las contrata que se adjudiquen a partir de la firma del presente Convenio deberá aplicar desde el inicio de la nueva adjudicación lo establecido para el año 2013.

B. Denominación: Las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano,

Navidad y San Martín de Porres y paga de marzo.

C. Fechas de abono:

– Paga Extraordinaria de Verano: Se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de junio.

– Paga extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva como máximo el día 20 de diciembre.

– Paga Extraordinaria de San Martín de Porres: Se hará efectiva junto con la nómina de octubre.

– Paga Extraordinaria de marzo: Se hará efectiva junto con la nómina del mes de marzo.

D. Periodos de devengo: Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, excepto la de San Martín de Porres y la Paga de marzo que será anual y día a día, y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante los permisos sin retribución.

– Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

– Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre.

– Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre al 31 de octubre.

– Paga de marzo: Se devengará del 1 al 31 de diciembre.

Las situaciones de IT no tendrán repercusión en ninguna de las 4 Pagas, siendo a estos efectos íntegras.

## **Artículo 24. Incentivos sobre trabajos especiales**

Durante la vigencia del presente Convenio se percibirá la cantidad fijada en las Tablas Salariales por día efectivo trabajado en los siguientes casos:

- A. De limpieza de fachadas y retirada de carteles.
- B. Los peones de limpieza viaria en limpieza de sumideros.
- C. De limpieza de contenedores siempre que dicha limpieza se realice manualmente.
- D. De recogida de muebles y enseres.
- E. Recogida de jeringuillas, cuando se trabaje la jornada completa.
- F. De manejo de maquinaria de alcantarillado, playas, vertedero y barredoras cuando éstas sean conducidas por un peón.
- G. Los peones en labores de recogida de animales muertos.
- H. De limpieza de los márgenes de los ríos, cuando se trabaje la jornada completa.

En los apartados A, B, I, se abonará el plus completo cuando se trabaje más de una hora en estos trabajos.

I. Los peones de alcantarillado, cuando la jornada laboral se realice en trabajo manual para la limpieza de colectores y en el interior del mismo, percibirán un plus específico en la cuantía fijada en las Tablas.

El abono de estos Pluses no podrá ser acumulativo dentro de una misma jornada; queda expresamente acordado que en el caso de que durante la jornada laboral se realicen uno o varios trabajos contenidos en los apartados A, B, C, D, E, F, G y H, sólo se tendrá derecho al cobro de un único Plus y su importe será el de aquel que haya ocupado una mayor parte del horario propio de la jornada laboral.

## **Artículo 25. Pluses**

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- A. De convenio o actividad.
- B. De trabajo Tóxico, Penoso y Peligroso.
- C. De Transporte y Distancia.
- D. De Nocturnidad (entre las 21 horas y 6 de la mañana).

Para el supuesto de que la jornada trabajada sea inferior a 6 h 45' se percibirá el Plus Nocturno 1. Para el supuesto de que la jornada a trabajar sea superior a 6 h 45', se percibirá el denominado Plus Nocturno 2.

E. De domingos y Festivos: Los trabajadores que presten sus servicios en Domingo o Festivo percibirán un Plus denominado Domingo que figura en las Tablas Salariales consistente en una cantidad equivalente al 50% del Salario Base de la categoría que corresponda establecido en las tablas.

Para los trabajadores a tiempo parcial que tengan que prestar su trabajo en domingo y/o festivo a partir del 1 de enero del 2012, les será de aplicación las siguientes cantidades:

- 2012, el plus domingo/ festivo será el equivalente a un 70% del Salario Base de cada categoría establecido en las tablas.
- 2013, el plus domingo/ festivo será el equivalente a un 75% del Salario Base de cada categoría

establecido en las tablas

– Las contrataciones que se adjudiquen a partir de la firma del presente Convenio deberá aplicar desde el inicio de la nueva adjudicación lo establecido para el año 2013.

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado, salvo el de Convenio o Actividad que lo será por día natural.

En el Plus de Nocturnidad hay que considerar sobre la cantidad indicada la antigüedad.

## **Artículo 26. Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento del salario base y posteriores quinquenios del siete por ciento del salario base de cada categoría, contados a partir del mes de cumplimiento de cada uno de ellos.

Los bienios y quinquenios se devengarán desde el primer día del mes en que se cumplan abonándose ambos en los mismos días del salario base, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 para el abono de las pagas extraordinarias.

## **Artículo 27. Bajas de enfermedad y accidente**

Los trabajadores que entren en situación de Incapacidad Temporal ocasionada por enfermedad o accidente, a la cantidad abonada por la Seguridad Social, le será añadido un complemento por la Empresa, según los siguientes casos:

A. En las bajas de enfermedad se complementarán los porcentajes siguientes:

1. Si el trabajador lleva 12 meses consecutivos sin caer de baja por enfermedad, cobrará el 100 por 100 de su salario habitual

2. Si la diferencia de tiempo entre bajas por enfermedad es menor de 12 meses, percibirá lo siguiente:

2.1. Del 1.º al 15.º día, el 80 de su salario habitual.

2.2. A partir del 16.º día cobrará el 100 por 100 de su salario habitual.

B. En los casos de Incapacidad Temporal de enfermedad común que requieran hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso de, al menos un día, se complementarán al 100 por 100 del salario habitual desde el primer día de baja.

C. En las bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa abonará un complemento a la cantidad percibida por este concepto hasta obtener el 100 por 100 del salario habitual.

A efectos de determinar el salario habitual, se considerarán los siguientes devengos:

Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Penosos/Tóxico y Peligroso, Plus Transporte, Plus Nocturno y Plus Domingo en su caso, referidos al mes en que liquide el proceso de Incapacidad Temporal.

Con el objeto de mejorar las situaciones y estados de Incapacidad Temporal, la Empresa mediante servicios médicos podrá verificar el estado de enfermedad y accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado, perdiendo el complemento que abonare la empresa en caso de incomparecencia no justificada.

Artículo 28

Dietas y desplazamientos.



Todo el personal, cuando exista un desplazamiento que exija pernoctar fuera de su domicilio y realizar comida y cena, percibirá una dieta en la cuantía fijada en las Tablas Salariales.

Si el desplazamiento no exige pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda por comida o cena será la establecida para la media dieta.

El personal de Alcantarillado que tenga jornada partida y se encuentre en el centro de trabajo, así como el resto del personal de otros servicios que tenga una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo no inferior a 3 horas, a partir de las 13 horas o de las 21 horas, percibirá un vale de comida.

## **CAPÍTULO V.**

### **Artículo 29. Póliza de accidentes**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de Accidentes de Trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- En caso de Fallecimiento por accidente sea o no laboral 45.681 €.
- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 45.681 €.
- En caso de Muerte por enfermedad profesional 45.681 €.
- En caso de Incapacidad Permanente Total para su trabajo derivada de accidente de trabajo 26.219 €.

A efectos de este artículo, se considerará Enfermedad Profesional y Accidente Laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de los servicios a la Empresa.

Ayuda por rotura de gafas durante la jornada laboral: 84,92 euros, entregando factura original, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 30. Ayudas sociales**

Se establece una ayuda social de 134,33 euros mensuales para los trabajadores con jornada a tiempo completo o la parte proporcional a la jornada que realicen en el caso de trabajadores a tiempo parcial, para los trabajadores afectados por este Convenio que tengan familiares disminuidos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador.

Deberá justificarse documentalmente tal situación mediante la correspondiente Calificación de Minusvalía otorgada por la Excm. Diputación de Gipuzkoa.

Los casos excepcionales serán estudiados por la representación de los trabajadores que hará llegar una propuesta a la Empresa.

### **Artículo 31. Accidente de tráfico**

Cuando a un trabajador que conduzca un vehículo a motor que requiera permiso de conducir, por accidente de tráfico le fuere retirado el carnet de conducir, la Empresa le respetará durante 1 año los emolumentos que con anterioridad al mismo viniera percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto del Servicio.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de la retirada del carnet de conducir fuera constitutiva de delito o imprudencia temeraria o en caso de embriaguez.

### **Artículo 32. Personal con capacidad disminuida**

Los trabajadores que por accidente o enfermedad tengan una reducción de sus facultades físicas o psíquicas acreditadas por el médico de la Mutua, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a su nueva situación que existan dentro de la Empresa y, cuando la retribución del nuevo puesto sea inferior, si la solicitud es a instancia del trabajador o de la Mutua se les respetarán el total de las retribuciones que vinieran percibiendo por el plazo de 9 meses; si es a instancia de la empresa no será de aplicación el plazo antes mencionado, respetándose la retribución que estuviera percibiendo.

Esta determinación la efectuará la Empresa, una vez oído el correspondiente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Los peones de, Alcantarillado y Recogida de Basuras Nocturna, cuando lleven diez años realizando dichos servicios, podrán optar por el traslado al servicio de Barrido, siempre y cuando ello fuera posible cobrando conforme a la nueva categoría desarrollada.

### **Artículo 33. Jubilación y contrato de relevo**

Los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio que cumplan los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a la aplicación del Plan de Jubilación parcial suscrito el 27 de marzo de 2013.

El Plan de Jubilación Parcial antes mencionado entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Si en el transcurso de la vigencia de este Convenio se publicara alguna modificación que suponga ventaja para ambas partes, se llevarán a efecto.

No obstante lo anterior, dicha vigencia queda condicionada a la aplicación de la legislación vigente con anterioridad al 2 de agosto de 2011 a los trabajadores afectados por el Plan de Jubilación Parcial y a la empresa»

## **CAPÍTULO VI.**

### **Artículo 34. Licencias retribuidas**

De conformidad con lo previsto por el art. 34.8.º del [ET \( RCL 1995, 997 \)](#), los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma que se establece a continuación:

1. Por matrimonio: 20 días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa: 5 días naturales.
3. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos: 5 días naturales.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si ésta dura menos días que los previstos de licencia.

4. Por fallecimiento de los parientes anteriormente citados: 5 días. En el caso de abuelos y nietos: 2 días naturales.

5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

6. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

7. Por el tiempo indispensable para cumplir una orden o deber inexcusable de carácter público.

8. En los casos 1, 2, 4, y 5, si existiese desplazamiento superior a 150 Km. se ampliará en 2 días naturales.

9. En el caso 3, si existiese desplazamiento superior a 150 Km. se ampliará en 3 días naturales.

10. En los casos 3, 4, y 5, también contarán los padres, hijos y hermanos políticos.

A efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento que los matrimonios civiles o eclesiásticos.

Deberá justificarse dicha situación mediante Certificado de Convivencia o Documento acreditativo similar.

### **Artículo 35. Licencias no retribuidas**

De conformidad con lo previsto por el art. 34.8.º del ET la Empresa concederá licencias no retribuidas de un mínimo de 3 días y un máximo de 15 días laborables al año, a los trabajadores que lo soliciten con una antelación de 15 días, no pudiendo coincidir con esta misma licencia más del 10% de trabajadores del centro de trabajo.

### **Artículo 36. Permisos para asistencia médica**

Siempre que el trabajador necesitare asistir a consulta médica de la Seguridad Social, dentro de su horario laboral, no tendrá disminución de su salario previa justificación de asistencia a consulta, igualmente dispondrá de 2 jornadas al año para asistencia al médico particular previa justificación.

Asimismo, todos los trabajadores dispondrán de 3 jornadas al año para acompañar al cónyuge o hijos para asistencia a consulta de médico de la Seguridad Social o particular, previa justificación de asistencia a consulta.

Por otra parte y ante casos excepcionales, la Empresa podrá ampliar lo recogido en los párrafos anteriores analizando previamente los casos concretos.

### **Artículo 37. Excedencias**

De conformidad con lo previsto por el art. 34.8.º del [ET \( RCL 1995. 997 \)](#) el trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le acepte la solicitud de situarse en excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a un año y no mayor a cinco años.

Solicitada la excedencia voluntaria, tendrá derecho al reingreso automático en el puesto de trabajo que ocupaba o de similares características, siempre que solicite dicho reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de cumplimiento de la situación de excedencia.

El periodo de excedencia voluntaria no computará a ningún efecto en la Empresa.

El trabajador cesante por la incorporación del trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente a ser contratado en los nuevos puestos de trabajo que pudieran producirse en la contrata y, en el caso de no incorporación del trabajador en excedencia, al trabajador sustituto se le formalizará el mismo tipo de contrato que tenía el sustituido.

## **CAPÍTULO VII.**

### **Artículo 38. Comités de seguridad y salud**

La Constitución de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención, así como sus

competencias y facultades cumplirán lo dispuesto en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre \( RCL 1995, 3053 \)](#), de Prevención de Riesgos Laborales (Boletín Oficial del Estado n.º 269 de 10 de noviembre de 1995).

### **Artículo 39. Vigilancia de la salud**

Serán de aplicación las precisiones del [Artículo 22](#) de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \( RCL 1995, 3053 \)](#).

Si en el reconocimiento médico previsto en el citado artículo le fuese prescrito al trabajador uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso sin pérdida alguna de retribución. Si el citado reconocimiento tuviera que realizarse en otra ciudad, la empresa le abonará los gastos del transporte público a la misma, así como una dieta de 89,57 €/día, hasta un máximo de 7 días.

### **Artículo 40. Ropa de trabajo**

La Empresa proveerá a todos sus trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las fechas de entrega serán el 1 de junio y 15 de octubre. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por el Comité de Seguridad y Salud.

a) Ropa de Verano:

1 Camisa o Camiseta, opcional.

1 Pantalón.

1 Cazadora.

1 Par de zapatillas o chiruca con puntera y plantilla de seguridad (según puestos de trabajo).

1 Gorra

b) Ropa de Invierno:

1 Gorro de lana.

1 Camisa o Camiseta (a elegir).

1 Pantalón.

1 Jersey.

1 Traje de agua cada dos años (en caso de rotura a reposición).

1 Anorak cada 2 años (en caso de rotura a reposición).

1 Par de botas con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo) cada 2 años, en alcantarillado a reposición.

1 Par de botas de agua a reposición con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo).

Al personal eventual se le facilitarán dos pantalones y dos camisas; y el resto de la ropa correspondiente.

Al personal mecánico, de vertederos, limpiezas industriales y alcantarillado, se les lavará la ropa según necesidad del personal.

## **CAPÍTULO VIII.**

## **Artículo 41. Garantías sindicales**

Los trabajadores tendrán pleno derecho para el uso del tablón de anuncios para temas de interés laboral y sindical, así como ejercitar el reparto de propaganda, recogida de cuotas, sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo o la marcha normal de la Empresa.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que a continuación se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical, mediante cualquier tipo de ayudas.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

## **Artículo 42. Comité de empresa**

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores. Tendrá las siguientes garantías:

- a) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas a salario real. Estas horas podrán ser acumulables en una sola persona, sin que en ningún caso el número de horas a disfrutar para la actividad sindical sea superior al total de horas del Comité de Empresa.
- b) Del cómputo de horas mensuales quedarán excluidas las que se utilicen en reuniones convocadas a iniciativa de la Empresa.
- c) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de trabajo o en mejoras técnicas de los mismos.
- d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente en aquellas que pudieran adoptarse en:
  - Expediente de regulación de empleo.
  - Extinciones de contratos por causas objetivas.
  - Traslados de plantilla.
  - Introducción de nuevos sistemas de trabajo.
  - Todas las decisiones que afecten a la organización del trabajo.
- e) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes advirtiendo a la Empresa de las infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.
- f) La Empresa autorizará, previa notificación del Comité con una antelación de 48 horas, la celebración de asambleas retribuidas en un máximo de 4 horas al año.
- g) En los casos de medidas disciplinarias por faltas leves, faltas graves o muy graves, contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que ésta condición haya sido puesta con la suficiente antelación en conocimiento de la Empresa por la respectiva Central Sindical, la dirección de la Empresa notificará al Comité de Empresa la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes éste emitirá un informe y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime oportuna.

- h) Los trabajadores tendrán derecho a la presencia de un delegado sindical en la firma del finiquito.
- i) Los Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías, funciones y competencias señaladas en el presente artículo para el Comité de Empresa.

### Artículo 43. Secciones sindicales

Las Centrales Sindicales legalmente constituidas que tengan como mínimo un 10% de afiliación en el colectivo de trabajadores afectos al presente Convenio, podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa conforme a lo dispuesto en el [Art. 10.2](#) de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto \( RCL 1985, 1980 \)](#), de Libertad Sindical y con las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter laboral o sindical en los locales de la Empresa, recaudar las cuotas de sus afiliados siempre que no se interfiera en el normal desarrollo del trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales dispondrán de 30 horas mensuales para desarrollar su actividad sindical.
- c) Las Secciones Sindicales dispondrán de 4 horas retribuidas anuales de Asamblea para sus afiliados, que deberán ser notificadas a la Empresa con al menos 48 horas de antelación.
- d) Podrán acumularse horas sindicales de miembros del Comité de Empresa en el Delegado Sindical.

### CAPÍTULO IX. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 7-03-96, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

### ANEXO I. Tabla salarial

#### SALARIO BRUTO PARA LOS AÑOS 2012-2015

Las tablas salariales correspondientes al año 2012 serán el resultado de incrementar las del 2011 en un porcentaje del 2%.

Las tablas salariales correspondientes al año 2013 serán el resultado de incrementar las del 2012 en un porcentaje del 2,4%.

Las tablas salariales de los años 2014 y 2015 serán el resultado de incrementar las del año precedente en un porcentaje equivalente al IPC del País Vasco del año anterior.

I. ERANSKINA. SOLDATA TAULA BIDE-GARBIKETA PUBLIKOAREN HITZARMENA / TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA. ANEXO I

I. ERANSKINA / ANEXO I 2014. URTEKO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2014

Kategoria / Categorias	Oinarritza / Salario Base	Hitzarmeneko Plusa / Plus de Convenio	Toxikotasun, nekagarritasun eta arrisku	Garraio Plusa / Plus Transport.	Igandegun Plusa / Plus Domingo/ Festibulo TC	Igandegun Plusa / Plus Domingo/ Festibulo TP	Gauko Plusa / Plus Nocturno 1	Gauko Plusa / Plus Nocturno 2	Ordainsariak – Udako – Gabonetako – Onur	Ordainsariak – San Marti Porreskoa / Paga	Aparteko Orduak / Horas Extraordinarias	
											Lanegunetan /	Jaiegunetan /

			plusa / Plus tóxic o/pen oso y peligr oso						ak / Paga s de: - Veran o - Navid ad - Benef icios	de: - San Martí n de Porre s	Días Labor ables	Días Festi vos
ARD URA DUN A / ENCA RGA DO	39,68	14,75	12,60	4,01	19,84	29,76	10,40	12,00	2.121, 00	1.358, 28	23,26	32,05
LANG ILEB URU A / CAPA TAZ	36,50	14,71	12,53	4,01	18,26	27,37	9,57	11,06	2.007, 40	1.364, 00	21,83	30,54
GIDA RIA / CON DUCT OR	35,14	14,49	12,45	3,89	17,56	26,36	9,24	10,64	1.798, 60	1.337, 66	21,44	30,10
PEOI MAKI NARI A / PEÓN MAQ UINIS TA	33,61	11,17	9,53	4,17	16,81	25,21	8,83	10,19	1.608, 60	1.455, 63	18,14	24,30
PEOI- GIDA RIA / PEÓN CON DUCT OR	33,61	10,28	9,53	4,17	16,81	25,21	8,83	10,19	1.608, 60	1.450, 74	17,93	24,02

PEOI ESPE ZIALI ZATU A / PEÓN ESPE CIALI STA	33,61	8,11	9,54	4,17	16,81	25,21	8,83	10,19	1.610, 64	1.472, 25	17,37	23,30
PEOI A / PEÓN	33,61	7,25	9,54	4,17	16,81	25,21	8,83	10,19	1.610, 64	1.469, 88	17,16	22,03

2014 URTEKO SOLDATAK KATEGORIEN ARABERA / SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORIAS 2014

ARDURADUNA / ENCARGADO	32.539,96
LANGILEBURUA / CAPATAZ	31.006,77
GIDARIA / CONDUCTOR	29.717,73
PEOI MAKINARIA / PEON MAQUINISTA	26.708,73
PEOI-GIDARIA / PEON CONDUCTOR	26.378,99
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEON ESPECIALISTA	25.617,55
PEOIA / PEÓN	25.301,28

BIRIBILTZEAK SAN MARTIN PORRESKO ORDAINSARIAN APLIKATU DIRA. / LOS REDONDEOS ESTAN APLICADOS A LA PAGA DE SAN MARTÍN DE PORRES

24. ARTIKULUA, PLUSA, LANGILE BEREZIEN PIZGARRIA / PLUS ARTÍCULO 24 INCET TRABA. ESPECIALES	4,4
24. ARTIKULUA, PLUSA, ESTOLDERIA / PLUS ARTC. 24 ALCANTARILLADO	6,66
28. ARTIKULUA, DIETA OSOA / DIETA COMPLETA ARTC. 28	87,48
28. ARTIKULUA, DIETA ERDIA / ½ DIETA ARTC. 28	22,71
30. ARTIKULUA, GIZARTE-LAGUNTZA / AYUDA SOCIAL ARTC. 30	138,38



29. ARTIKULUA, BETAURREKOAK APURTZEA / AYUDA ROTURA GAFA ART. 29	92,27
39. ARTIKULUA, DIETA / DIETA ARTC. 39	92,27
20. ARTIKULUA, TXARTELAREN DIRU- LAGUNTZA / ARTC. 20 SUBVENCIÓN CARNET	461,35
29. ARTIKULUA, 1. PRIMA / ARTC. 29 PRIMA 1	47.058,00
29. ARTIKULUA, 2. PRIMA / ARTC. 29 PRIMA 2	27.009,00