JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO 2004-2007 PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA

PUBLICA AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS

CÓDIGO CONVENIO: 1102372

Capítulo I. Condiciones Generales.

Articulo 1. Partes que conciertan el convenio.

Este convenio colectivo está suscrito por el Excmo. Ayuntamiento de Algeciras y la representación legal de los trabajadores. Las panes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo, obligándose, por tanto ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal del servicio de recogida de residuos sólidos a domicilio, transporte de residuos sólidos a vertedero, limpieza viaria, riego y baldeo, desratización, limpieza de dependencias municipales y limpieza de centros escolares de la ciudad de Algeciras.

Articulo 3. Vigencia.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, teniendo sus conceptos económicos un carácter retroactivo desde elide enero de 2004.

Artículo 4. Duración y prórroga.

Este convenio tendrá una vigencia de 4 años desde el 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2007 prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncian con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas. Se respetará en su integridad el texto del convenio, hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso de no firmarse un convenio de ámbito superior que derogue o sustituya el Convenio General del Sector de Limpieza Pública. Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, éste quedará en vigor siempre que dicho convenio esté suscrito por las Centrales Sindicales más representativas.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 7. Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha comisión estará compuesta por: dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de los trabajadores. Ambas deberá haber formado parte de la comisión negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente. La comisión asumirá y resolverán cuantas cuestiones se deriven de este convenio y de cuantos conflictos de trabajo surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente de cada momento. Tanto la empresa como los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio o de la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo.

La comisión mixta de interpretación y vigencia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa.

La resolución de la comisión tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el convenio colectivo. Con el fin de que la comisión tenga conocimiento previo, la empresa o trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones se estimen oportunas

La comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma; dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días

después de haber celebrado la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la comisión en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión. la comisión enviará el acta de la misma a los interesados donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente convenio y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras. Avenida de las Fuerzas Armadas n° 2, domicilio de los sindicatos C.C.O.O. y U.G.T., y la representación empresarial en el Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, C/ Alfonso XI de Algeciras.

Capítulo II. Condiciones Económicas.

Articulo 8. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos de las tablas saláriales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente Convenio Colectivo de trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría, en los anexos correspondientes.

Artículo 10. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento, que se devengarán a partir del uno de enero del año en que se cumplan.

Artículo 11. Penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso del 21% del salario base por 298 días al año para todas las categorías que aparecen en la tabla salarial con las siguientes excepciones:

A. delegado, subdelegado, jefe administración, oficiales y auxiliares administrativos.

B. Personal del taller de limpieza de alcantarillado y oficiales de 2ª cristaleros percibirán un 25% del salario base.

C. Al auxiliar administrativo A se le abonará la cantidad de 1.41 euros/día por 298 días.

D. Al oficial 1º almacén se le abonará la cantidad de 0.70 euros/día por 298 días.

E. Al médico y al ATS se le abonará la cantidad de 2.03 euros/día y 1,02 euros/día por 298 días.

Articulo 12. Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por días efectivamente trabajados, consistente en una cantidad equivalente al 30%del salario base, según se expresa en la tabla salarial. Los trabajadores que por circunstancias del servicio y que no pertenezcan a las categorías que lo tienen reflejado en la tabla salarial, y que tengan que pasar al servicio nocturno, cobrarán dicho plus por día efectivamente trabajado durante el periodo que permanezca en dicho servicio.

Artículo 13. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A.- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en este artículo corresponderán a la siguiente denominación: Verano, Navidad y Festividad de San Martín de Porres.

B.- Cuantía: En lo referente a las pagas de verano y Navidad, será la cantidad correspondiente a 30 días de salario base según la categoría que se expresa en los anexos correspondientes, incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda. La paga de San Martín de Porres se fijará en 600 euros para todas las categorías y para el año 2004. Para el año 2005 será de 690 euros. Para el año 2006 será la cantidad de 780 euros y para el año 2007 será de 870 euros.

El día de San Martín de Porres se considerará como festivo y no recuperable, y si coincide en sábado, domingo o posterior a festivo, se fijará al día siguiente del día de la festividad.

C- Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por semestres y en caso de alta o cese del trabajador, durante el periodo de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de mes trabajados.

Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Navidad: Se devengará del 1de julio al 31 de diciembre del año en curso. San Martín de Porres se devengará del 1de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

D.- Fecha de abono: Verano, el 15 de junio, Navidad el 15 de diciembre y San Martín de Porres, el 1 de septiembre.

Estas fechas se adelantarán un día en caso de que coincidan en festivo.

Artículo 14. Participación en beneficios.

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de participación en beneficios consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará en la primera quincena del mes de marzo y se devengará en proporción a los meses o fracción de mes trabajados en el año anterior al de su abono.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio y hubiese sido posible su planificación, se cogerá personal que está contratado a tiempo parcial, respetándose el tipo de contrato que tenga y lo permita la Ley laboral.

Artículo 16. Tablas saláriales.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para el año 2004 son las reflejadas en los anexos correspondientes y forman parte inseparable del mismo, siendo el aumento experimentado del 3% para el año 2004, un 3.25% para el 2005, un 3.25% para el 2006 y 3.50% para el 2007,a excepción de aquellos para los que se establece un subida diferente y que están especificados en los diferentes artículos del convenio.

Artículo 17. Plus peones de barrido.

Debido al aumento de trabajo durante los meses de verano se establece un plus de barrido de 24.33 euros para el año 2004, para todos los peones de barrido que trabajen durante dicho período. Dicho plus será abonado durante los meses de junio, julio y agosto.

Asimismo, para las limpiadoras de colegios dichos plus le será abonado en la misma cuantía pero en los meses de agosto septiembre y Octubre, con motivo de la limpieza de choque de los colegios. Para las limpiadoras de dependencias le será abonado en el mes de agosto y en la parte proporcional para el año 2004, para el 2005 en los meses de julio y agosto, para los años 2006 y 2007 en los meses de junio, julio y agosto.

Artículo 18. Plus transporte vertedero.

Para compensar la distancia y tiempo empleado en llevar los camiones recolectores a descargar al vertedero. Dicho plus lo percibirán todas las categorías que lo venían haciendo hasta el momento, con la inclusión de categorías de conductor brigada y peón brigada. El resto de las categorías que no perciben este plus, solo lo cobrarán cuando se desplacen físicamente al vertedero por indicación de su superior. En el momento que entre en funcionamiento la planta de transferencia, los trabajadores que venían percibiendo dicho plus durante seis meses en los últimos doce meses lo tendrán consolidado.

Artículo 19. Plus mercadillo.

Para el personal que realice el servicio del mercadillo de los martes se le compensará con un plus de mercadillo que se establece en 18.03 euros para el año 2004 y 21.04 para el año 2005, por servicio realizado.

Articulo 20. Plus de lunes.

Como consecuencia de una mayor cantidad de basura existente en las calles en los días posteriores a domingo y/o festivos, se crea dicho plus para compensar este exceso de trabajo realizado.

La empresa deberá proveer todos los mecanismos necesarios para que no se produzcan perjuicios sobrevenidos a la hora de realizar el servicio como consecuencia de existir un incremento de trabajo.

Dicho plus subirá el porcentaje que suba el convenio y además percibirán a partir del año 2004 un 30% de este plus de acuerdo con su categoría, aquella que a continuación se relacionan: Encargado día, conductor alcantarillado, conductor limpieza riego día y noche, retro, peón limpieza día, peón alcantarillado y limpiador/a.

En el caso de que algún trabajador incluido en algunas de las categorías anteriores pasara a realizar trabajos de recogida noche, este plus lo percibirán de la misma forma y cuantía que las categorías que lo tienen consolidado durante el tiempo que estén realizando dicho servicio.

Articulo 21. Plus material limpieza.

A los peones de limpieza día, limpieza noche, limpieza brigada y limpiadores/as de los colegios y dependencias se les abonará este plus en una cuantía mensual de 15,03 euros para el año 2004 y 16.23 euros para el año 2005.

Artículo 22. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el IPC (Índice de Precios al Consumo) de los años de vigencia del presente convenio superase los porcentajes establecidos para cada año, se producirá una revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año que corresponda por la diferencia con dicha cifra para lodos aquellos conceptos salariales que se hubieran incrementado en dicho porcentaje. En los conceptos salariales en los que no se pacte una cantidad distinta y desvinculada del IPC, no se producirá revisión alguna.

Artículo 23. Censos.

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

A.- General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, por orden alfabético de apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y D.N.I., de cada trabajador.

B.- Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador junto con su categoría.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa, si se encuentra mal encuadrado a efecto de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La empresa queda obligada a contestar en el plazo de 15 días.

Artículo 24. Jornadas de trabajo.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo será de 35 horas semanales, distribuyéndose la jornada de lunes a viernes.

Los veinte minutos de bocadillos se consideran dentro de la jornada de trabajo.

El personal de recogida noche descansará las noches del 24 al 25 de diciembre y del 25 al 26 de diciembre, además de las noches del 31 de diciembre al 1 de enero y del 1 al 2 de enero. Las jamadas de trabajo del día 24 y 31 de diciembre serán de 7:00 horas a 12:00 horas para el tumo de mañana y de 14:00 horas a 19:00 horas para el turno de tarde.

Excepto los servicios especiales.

Los trabajadores que tengan su centro de trabajo cerrado por festividad se les considerarán como día festivo.

Artículo 25. Horario.

Los horarios de trabajo serán los fijados conforme a sus particulares

circunstancias según el calendario laboral confeccionado por la empresa y el Comité de empresa y figurará como anexo al Convenio.

Artículo 26. Descansos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrá de transcurrir un mínimo de 14 horas, computándose a estos efectos de jornadas tanto las horas trabajadas en jornada normal como las extraordinarias. Este límite no operará en el supuesto de limpieza de colegios y dependencias, debido a los horarios partidos que se deben realizar en algunos puestos de trabajo.

Tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y la del Patrón San Martín de Porres.

Para el personal de limpieza de interiores, las fiestas de Padrón se celebrará de acuerdo con lo que dicte la autoridad competente con relación al calendario escolar,

Para el personal de dependencias municipales la fiesta del Padrón la disfrutarán acogiéndose a su centro de trabajo.

Articulo 27. Vacaciones.

Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo se establecen 39 días de vacaciones anuales. Las vacaciones se distribuirán de acuerdo entre empresa y comité. El calendario de vacaciones se negociará en el último trimestre del año anterior al del disfrute y tendrá como base los criterios que se marcan a continuación.

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retributivos de carácter salarial recogidos en la tabla salarial del presente Convenio, así con el plus extrasalarial de desgaste de herramientas.

El disfrute de las vacaciones anuales se realizará de la siguiente forma:

- Para los colectivos de recogida, limpieza viaria y dependencias municipales se distribuirá a razón de:

- 30 días naturales se disfrutaran entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre de conformidad con el calendario elaborado.

- 9 días laborales se disfrutarán en el resto de los meses no recogidos en el apartado anterior, para lo cual se fijará un calendario.

. Para el resto del colectivo (colegios, talleres, administración, etc., de acuerdo con la distribución que se viene realizando actualmente.

Al objeto de poder confeccionar el calendario de vacaciones según lo establecido anteriormente se seguirá el siguiente procedimiento:

- Dentro del último trimestre de cada año. la empresa entregará un calendario de vacaciones con los turnos y los nueve días laborables. A partir de dicha entrega, se abrirá un plazo de 20 días para que los trabajadores acuerden los intercambios según lo expuesto anteriormente, tras lo cual, se elaborará el calendario definitivo.

Artículo 28. Descansos y festivos.

Por mutuo acuerdo, solo en el caso del personal eventual o fijo a tiempo parcial, el trabajador podrá optar por una de las siguientes alternativas: dos días de descanso por día trabajado o la cantidad que corresponda según convenio.

A.- Para el personal de recogida noche, la jornada será de 7 horas. Se abonará como horas extraordinarias con un incremento del 100%.

B.- Para el resto del personal, la jornada será de 6 horas y 30 minutos, abonándose la cantidad de 98.76 euros para el conductor y de 83.95 euros para el peón para el año 2004.

Articulo 29. Permisos.

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al ano. Los citados permisos, deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo casos de urgente necesidad. Así mismo, se concede el permiso de lactancia apara el padre, aunque la madre no trabaje, en caso de parto múltiple.

Artículo 30. Licencias.

El personal afectado a este Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio o unión de hecho. 18 días.

2. Casamiento, o unión de hecho de hijos, 2 días, el de celebración y el posterior o anterior, si es en la localidad y 4 si es fuera de ella.

3. Casamiento o unión de hecho de hermanos, hermanos políticos y nietos 1 día, el de celebración, si es en la localidad. 3 si es fuera de la localidad y dentro de la comunidad autónoma andaluza y 4 días si es fuera de ella.

4. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge, pareja de hecho o hijos, 3 días si es en la localidad. 5 si es fuera de ella y dentro de la comunidad autónoma andaluza y 7 días si es fuera de ella.

5. Muerte de nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos, 2 días si esenia localidad y 4 si es fuera de ella.

6. Nacimiento de hijos, 3 días. Si concurre enfermedad grave se amplía a 7 días.

7. Comunión de nietos o hijos el día de celebración.

8. Bautizo de hijo o nietos el día de celebración.

9. Hospitalización por enfermedad grave, de padres, padres políticos, hermanos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, 4 días si es en la localidad y 6 si es fuera de ella, previa certificación médica.

10. Por traslado del domicilio habitual 2 días.

11. Para el caso de renovación del carné de conducir e, D. E, para los casos de trabajadores con la categoría de conductor, 1 día.

12. Bautizo de hijos o nietos, el día de celebración.

13. Revisión médica que se tenga que desplazar fuera de la comarca, para el cónyuge o pareja de hecho, hijos o trabajador 1 día si es dentro de la provincia y 3 días fuera de ella.

Las retribuciones de las 1icencias anteriormente citadas, serán con arreglo al salario real percibido en un día efectivo de trabajo, siempre que no coincidan con días laborables.

Se considera fuera de la localidad, los lugares fuera de la comarca del Campo de Gibraltar.

Se adjunta como Anexo la relación de grados de consanguinidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III. Mejoras Sociales.

Artículo 31. Ayuda social.

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador que acredite tener uno o varios hijos disminuidos psíquicos en una cuantía de 120,02 euros, para cada uno de ellos para el año 2004.

Artículo 32. Plus natalidad.

Se establece un plus de natalidad de 150.25 euros por hijo/a nacido dentro del periodo de vigencia del convenio para el año 2004.

Artículo 33. Póliza de seguro.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro para el año 2004 que garantice a los trabajadores o sus herederos una indemnización de 15.000 euros en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo. Si como consecuencia del accidente de trabajo se produjera una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la indemnización sería de 12.000 euros.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente o total del trabajador. Por cualquier causa que no fuere accidente de trabajo, la viuda/o, pareja de hecho o los familiares con los que conviva, percibirán con cargo a la empresa la cantidad de 4.500 euros por una sola vez.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal respecto de los conductores de los vehículos adscritos al servicio

Artículo 34. Jubilación.

Los trabajadores acogidos al presente convenio podrán jubilarse de manera anticipada de acuerdo a las siguientes modalidades:

1. Jubilación anticipada a los 64 años (Real Decreto 1194/85). Los trabajadores con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al R. D. 1194/85 de 17 de julio (B.O.E. del 20/07/85), debiendo la empresa utilizar para suplir estas vacantes los contratos indefinidos. Al producirse la jubilación voluntaria a los 64 anos la empresa abonará en concepto de ayuda la cantidad de 2.100 euros.

2. Jubilación anticipada parcial, con contrato de relevo (Real Decreto 1131/2002):

2.1. Los trabajadores con 60 ó más años de edad, podrán acogerse a un contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial, se lo comunicará a la empresa, para que esta inicie los trámites correspondientes ante la administración de la Seguridad Social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a tiempo parcial con una reducción del 85% de la jornada.

El 15% restante de la jornada, los trabajadores estarán disponibles para realizar labores y acciones formativas, con independencia de que la empresa considere hacer uso restringido de dicha disponibilidad.

Durante todo el periodo de contratación parcial, la empresa abonará el 15% de

todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 15% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

2.2. La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-I13I/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, ambas partes buscarán nuevas alternativas.

2.3. El inicio del periodo del 15% de jornada, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y contratada el relevista.

2.4. El contrato del relevista será de carácter indefinido y a tiempo completo, añadiéndose al 85% del contrato de relevo, tareas en funciones que completen su jornada y retribuciones.

2.5. El salario del relevista será el de las condiciones establecidas en el presente Convenio para personal de nuevo ingreso.

Articulo 35. Incapacidad transitoria.

Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria se le abonará el 100% de su salario real durante el citado periodo y mientras dure dicha I.T., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, a no ser que se produzca alguna de estas dos circunstancias:

1. Que el trabajador realice actividades incompatibles con su baja médica.

2. Que el trabajador se negase, a pasar una revisión a cargo del servicio médico de la empresa.

En cualquiera de estos dos casos y previo informe de la Empresa en la primera reunión que convoque el Comité de Salud Laboral y Prevención, el trabajador afectado perdería el complemento que le abona la empresa.

En caso que el trabajador se encontrase en LT. y esta le impidiera por prescripción médica asistir a revisión en el servicio médico de [a empresa, este servido médico se desplazará al domicilio del trabajador para realizar tal revisión.

Artículo 36. Trabajos de categorías inferior por capacidad disminuida.

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial y total que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones

físicas.

Artículo 37. Conductores.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo. Este beneficio no tendrá efecto en el supuesto de imprudencia temeraria constitutiva de delito y/o embriaguez.

En caso de reincidencia, se estudiará cada caso en particular.

La renovación del carnet de conducir respecto de los empleados que deban utilizar vehículos se pagará por la empresa por una sola vez.

Artículo 38. Servicio militar.

El personal que estuviera realizando el servicio militar de forma voluntaria u obligatoria por prestación social sustitutoria, tendrá derecho al cobro de las pagas de verano, Navidad, participación en beneficios y San Martín de Porres, las cuales se abonaran en su fecha de devengo.

Artículo 39. Detención del trabajador.

En el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y no concurriera sentencia firme de privación de libertad, la empresa le respetará, mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que no sea reincidente.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador, la empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la prestación del servicio, las muestras se presentaran al comité de salud laboral y prevención para su presentación.

Se suministrarán los equipos en la cantidad que a continuación se detallan:

VERANO: dos pantalones, dos polos, un par de zapatos, serán entregados antes del día 15 de mayo.

INVIERNO: dos pantalones de pana o tela similar, dos camisas, dos pares de botas o zapatos, un par de botas de agua con carácter bianual, dos jerséis de cuello alto con cremallera para la entrega del año 2004, y una sola unidad para años posteriores, un anorak con carácter bianual y un traje de agua con carácter bianual (que será repuesto en caso de deterioro previa presentación del traje deteriorado). Serán entregados antes del día 15 de octubre.

Para las limpiadoras de los colegios y dependencias el vestuario será el siguiente:

VERANO: un pijama normal, un par de suecos.

INVIERNO: una rebeca, un pijama normal y un par de suecos.

Para el personal de taller, se le entregará la misma ropa que el resto de personal más dos monos de trabajo en invierno y dos en verano.

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio.

En todo caso, el color y la calidad serán igual para todo el personal.

En el supuesto de que la empresa no entregue la ropa, se compensará con una cuantía económica de 105 euros para el año 2004.

Articulo 41. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. La empresa se compromete a reponer los botiquines y autorizar que el trabajador acuda a la residencia en caso necesario. Así mismo, habrá de observar en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia. En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

La empresa de conformidad con lo establecido en la normativa laboral, formará al trabajador en materia de seguridad e higiene al incorporarse al puesto de trabajo, informándole de los riesgos, así como de las medidas de prevención.

Cada año la empresa, en coordinación con el comité de seguridad y salud, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.

El comité de seguridad y salud velará por el cumplimiento de este artículo.

Articulo 41 A. Derecho de reserva al puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que disfrutarán de forma interrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, El periodo de suspensión se distribuirá adopción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al

parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopciones: La adopción o acogimiento de menores de 6 años o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o porque sus circunstancias y experiencias personales o porque por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más porcada hijo a partir del segundo, contada a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción del interesado, que podrán disfrutarlo en forma simultánea o sucesiva, siempre en periodo interrumpido y con los límites señalados. Tanto los supuestos de parto como adopción, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 41 B. Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia.

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos para la Seguridad y la Salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Se ampliará el permiso de lactancia de nueve a doce meses.

Dichas medidas incluirán de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a tumos. De no resultar posible dicha adaptación o sí a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique en informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, debiendo el empresario determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a éstos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios

de la movilidad funcional. En el supuesto de que tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservaría el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado,

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Artículo 42. Comité de salud laboral y prevención.

El comité de salud laboral y prevención de riesgos laborales y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán por escrito a la dirección de la empresa, a (in de que se adopten las medidas oportunas y en el caso de que no sean tendidas sus peticiones podrán dirigirse a la autoridad competente.

También podrán, si el riesgo de accidente fuera inminente y con los informes técnicos precisos, ordenar la paralización inmediata del trabajo, según lo dispuesto en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Por medio del comité de prevención de riesgos laborales los trabajadores tendrán derecho a conocer la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental como consecuencia de su trabajo.

En los procesos productivos el trabajador tendrá derecho al conocimiento de toda la información relativa a los riesgos reales y potenciales, así como los medios empleados por la empresa para su prevención. La empresa estará obligada a señalizar todas las sustancias y materiales que utilice, con el fin de cumplir lo previsto en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español, sobre esta materia. El comité de prevención de riesgos laborales podrá exigir, en aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud del trabajador, la adopción de medidas especiales de vigilancia.

Siempre que tal riesgo exista, el trabajador estará obligado a ponerlo en

conocimiento de su superior quien deberá tomar las prevenciones necesarias para evitarlo; en caso de no ser atendido deberá dar cuenta a los delegados de prevención pudiendo dichos delegados interrumpir la realización del trabajo hasta tanto haya desaparecido el riesgo, sin que por ello el trabajador denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

En el ejercicio de su labor y para asistir a las reuniones de comité de prevención, casos de que se celebren fuera del horario laboral, los miembros de este comité dispondrán de un tiempo de descanso retributivo equivalente, hasta un máximo de 10 horas al mes.

Artículo 43. Mejoras médicas.

Cada trabajador que demuestre mediante receta médica y factura, necesitar gafas graduadas y/o prótesis removibles (dentadura postiza) recibirá por parte de la empresa 96.20 euros para el año 2004. De igual forma se le abonará el 50% del valor de la prótesis removibles (dentadura postiza) con el límite de 1.000 euros durante los años 2004 y 2005, y de 1.050 euros durante los años 2006 y 2007.

Esta ayuda solo se podrá percibir una vez por trabajador en el caso de prótesis removibles y una vez al año, como máximo, por cada trabajador en el caso de necesitar una modificación en la graduación de los cristales de las gafas.

También tendrá derecho, una vez cada dos años, a percibir la cantidad de 42 euros para el año 2004 para reponer las monturas de las gafas graduadas o bien la cantidad de 60 euros para el año 2004, cada 4 años, previa presentación de la factura correspondiente y a ser posible de la montura vieja.

En ningún caso será por cuenta de la empresa el importe de la visita médica.

Capítulo IV. Acción social.

Articulo 44. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la misma, que lo han elegido para la defensa de sus intereses. El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un

Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

Artículo 45. Secciones sindical de empresa.

Los sindicatos que dispongan de un número de afiliado equivalente al 25% ó más de la plantilla de la Empresa, podrán constituir secciones sindicales en la misma.

Tales secciones sindicales estarán representadas ante la Dirección de la Empresa

por un representante, disponiendo éste del mismo número de horas retribuidas al mes, para el ejercicio de su labor, que un miembro del Comité de Empresa.

Será de aplicación cualquier variación que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 46. Garantías en el ejercicio de su labor.

1º.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 35 horas de crédito horario, a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa. que se denominará tiempo de Empresa.

2º.- Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo y en los dos anteriores podrá ser objeto de sanción o despido sin que observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical.

3º.- En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo, sanción por el ejercicio de la representación sindical.

4º.- La empresa junto con los representantes de los trabajadores, podrá decidir 1 sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa de funcionamiento del Comité de Empresa, e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5º.- Los miembros del Comité de Empresa y los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales dispondrán de las necesarias facilidades para informar di rectamente a los trabajadores.

6º.- El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7º.- La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento, a nivel jurídico, que la otorgada por el desempeño de un cargo público.

8º.- Las horas sindicales podrán ser acumulables en una o varias personas.

Articulo 47. Funciones de intervención del comité de empresa.

El órgano de representación de los trabajadores tendrá las siguientes funciones de intervención

A) Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos y usos de la Empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.

B) Información previa y participación en lo que especia al ingreso del nuevo personal en la empresa.

C) En la extinción de contrato de trabajo habrá de estar informado del documento por el que declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.

D) Participar en materia de formación capacitación del personal en la Empresa.

E) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

F) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.

Articulo 48. Obligaciones de la empresa con respecto al comité de empresa y secciones sindicales.

1º Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa, así como las secciones sindicales representativas, deberán ser informadas por la dirección de la Empresa sobre los siguientes extremos:

A) Anualmente, sobre la situación económica de la empresa.

B) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el Comité de Empresa y las secciones sindicales,

2º.- Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las decisiones de la Empresa, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la Empresa. En el curso de estas negociaciones de carácter previo, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3º.- Así mismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores en las materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas, así como en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Articulo 49. Asamblea de los trabajadores.

1º Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea, que podrán ser convocadas por el comité de Empresa o Secciones Sindicales representativas, a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla afectada.

La asamblea será, en todo caso presidida por el Comité de Empresa, los representantes de las secciones sindicales convocantes, quienes serán responsables de su normal funcionamiento y desarrollo. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocarle a la dirección de la empresa.

2º Los requisitos formales se limitaran a la mera notificación de la celebración de la Asamblea por quien la haya programado.

3º Cuando no se puede reunir toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán diversas asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea fechada el día de la primera.

4º Cuando por parte de los convocantes se someta a la asamblea la adopción de acuerdos, líneas o alternativas a seguir que afecten al conjunto de la Empresa, será requisito para la validez de dichos acuerdos el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo afectado por la decisión.

Artículo 50. Cuota sindical por nómina.

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten. Los Sindicatos deberán facilitar relación de afiliados a petición de la empresa.

Articulo 51. Promoción interna.

Siempre que se produzca una vacante en una categoría y si la Empresa, teniendo en cuenta sus facultades organizativas, decide cubrirla con otro trabajador, estas vacantes se cubrirán mediante promoción interna, que será teniendo en cuenta, criterios de antigüedad, capacidad técnica, que se valorará a través de un examen.

Las bases de los exámenes y tribunales será con la participación del comité de empresa.

Las sustituciones siempre que organizativamente sea posible se atenderá a trabajadores de plantilla que estén dispuestos a realizarlo, dichas sustituciones no consolidan plaza.

Articulo 52. Movilidad funcional.

Por estricta necesidad del servicio, la empresa podrá disponer del cambio de puesto de trabajo de forma obligatoria con un máximo de un día por mes, salvo que hubiere voluntarios para realizar dicho servicio.

Este artículo no afectara al personal de noche. La Empresa avisará con tiempo de

antelación.

Artículo 53. Bolsa de trabajo.

La empresa responsable del servicio fomentará progresivamente el empleo estable y la posible ampliación de la plantilla.

Las vacantes que se produzcan por jubilación o cese del trabajador por cualquier circunstancia, y la cobertura de bajas por I.T., vacaciones, excedencia, etc. serán cubiertas de acuerdo con el orden establecido en el ANEXO I del presente convenio (bolsa de trabajo).

La duración máxima de los contratos temporales será de doce meses, no admitiéndose más que una sola prorroga.

Se establece una relación nominal de trabajadores vinculados al servicio con fecha anterior al 31 de diciembre de 2001 ANEXO I, ordenada conforme a criterios de la fecha de inicio al mismo, acreditada con vida laboral, y la categoría profesional, compuesta por trabajadores fijos a tiempo parcial y eventuales (estén o no en activo) y que han continuado trabajando de manera temporal durante los años 2002/2003/2004, salvo error u omisión. A tal efecto se creará una comisión de seguimiento entre empresa y comité, que podrá establecer criterios de categoría, funciones y departamento, y vigilar el cumplimiento de este apartado.

En caso de renuncia de un trabajador a un puesto de trabajo solo será efectiva si se realiza a su puesto habitual.

En el supuesto de que la empresa necesite realizar contratos de aprendizaje las condiciones económicas se pactarán entre empresa y comité.

La lista del ANEXO I se expondrá durante dos meses en los tablones de anuncio de la empresa desde la firma de este convenio con el fin de subsanar posibles errores u omisiones.

Artículo 54. Organización.

Los trabajadores que con motivo de la puesta en marcha de la nueva oferta tuvieron que cambiar sus funciones seguirán manteniendo su categoría a los efectos económicos y de nóminas, todo ello de manera indefinida.

Se acuerda el mantenimiento de las retribuciones económicas de los trabajadores afectados por los cambios de categoría a que se refiere el párrafo anterior, mediante un acuerdo suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Algeciras y la empresa Urbaser S.A. Si en algún momento este punto se viese afectado por incumplimiento de alguna de las partes, los firmantes del convenio estarían legitimados para suspender el acuerdo o incluso iniciar las medidas de presión

que legalmente correspondan.

En el mismo sentido, tendrán preferencia absoluta a ocupar los puestos de trabajo de su categoría en nómina, en el caso de producirse alguna vacante en !a categoría dejada, o por el incremento de la plantilla por ampliación de la oferta y el pliego de condiciones.

Artículo 55. Plus social.

Se crea un plus social, en la cuantía de 20,240.00 euros anuales para toda la plantilla, del cual se abonarían los beneficios sociales establecidos en el convenio Art., siguientes:

- Art. - 31 Ayuda social.

- Art. - 32 Plus de natalidad.

- Art. - 34 Complemento de jubilación.

- Art. - 37 Conductores.

- Art. -43 Mejoras médicas.

- Art. - 57 Anticipos reintegrables.

Al finalizar el ano, si tras abonar los conceptos anteriormente citados, no se hubiera agotado la cantidad establecida, el sobrante se destinará a fines sociales en beneficio de la plantilla, para lo cual se creará una comisión mixta formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de la parte social. que será la que determine los fines sociales y el reparto de dicho sobrante.

En caso de que el abono de los beneficios sociales supere la cantidad establecida para el plus social, la empresa garantiza el pago de tales beneficios sociales.

Artículo 56. Plus de asistencia.

Se crea un plus de asistencia, en sustitución del plus de asistencia individual y colectiva del anterior convenio, con las siguientes condiciones:

Se concederá un plus de asistencia individual, de 80 euros bimensual a partir de julio y para lo que queda del año 2004.

A partir del 1 de enero del 2005 este plus tendrá carácter mensual, pasando la cuantía a 45 euros.

Este plus será pagadero al personal que cumpla las siguientes condiciones:

A- Tener hasta una falta de asistencia al trabajo a lo largo del mes.

B- No haber estado a 10 largo del mes en situación de baja médica I.T.

C- Sólo se considerarán bajas justificadas, a los efectos de este plus, los siguientes supuestos de licencia:

1- Matrimonio propio o de hijos.

2- Internamiento hospitalario de cónyuge, padres e hijos.

3- Fallecimiento de familiar en primer y segundo grado.

4- Nacimientos de hijos.

5- Vacaciones reglamentarias.

6- Representación sindical.

7- Por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Articulo 57. Anticipos reintegrables.

1.- La empresa mantendrá un fondo para anticipos reintegrables. cuya cuantía se negociará cada ano en función de las disponibilidades de la empresa: en la comisión paritaria se negociarán las cuantías, siendo la misma para el 2004 de 30.000 euros.

2.- Los anticipos se concederán en las siguientes cuantías:

Hasta 601.01 euros a pagar en 12 mensualidades.

Hasta 1202.02 a pagar en 18 mensualidades.

No podrán solicitarse otros anticipos hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

3.- Los anticipos deberán ser solicitados por el empleado en el impreso que a efecto se le proporcione en los servicios de la empresa. La concesión de tales anticipos, se llevará a través de propuestas a la comisión paritaria, que serán atendidas por riguroso orden de presentación, con la única excepción de algún caso de urgencia o necesidad.

4.- En el supuesto de contrato eventual, la cuantía del anticipo será en función del tiempo pendiente hasta la finalización del contrato.

Cláusula adicional.

Se acuerda hacer un acta donde se recojan todos los textos que desaparecen del actual convenio.

El presente convenio deberá ser ratificado por la asamblea de trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento Pleno de Algeciras.

Anexos de Horarios.

Limpieza viaria:

Mañanas de lunes a viernes 7:00 h. a 14:00 h.

Tardes de lunes a viernes 15:00 h. a 22:00 h. (de mayo a septiembre, ambos inclusive, de 15:00 horas a 22:00 horas).

Noche de lunes a viernes 22:30 h a 5:30 h.

Recogida mercado Torroja:

Tarde de lunes a viernes 14:00 h 21:00 h.

Limpieza mercadillo:

Tarde de martes de 15:00 h a 22:00 h

Recogida de residuos nocturna:

Noche de lunes a viernes 22:30 h a 5:30 h

Taller:

Mañana de lunes a viernes 7:00 h a 14:00 h. Tarde de lunes a viernes 14:00 h. a 21:00 h

Colegios:

En época lectiva de 13:00 h a 20:00 h, En época estival de 7:00 h a 14:00 h.

Oficinas:

Lunes a Viernes de 8:00 h a 15:00 h.