



**E) SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-**

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

**F) SOMETIMIENTO A ARBITRAJE**

En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa será voluntaria para las partes

**Artículo 9º.- SUBROGACION.-**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Playas, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en su Artículo 49 y siguientes del Capítulo XI.

**Artículo. 10º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.-**

1.- En virtud de la redacción dada al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores por el RD-Ley 3/2012, la clasificación profesional se articulará a través de grupos profesionales, determinados por Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, procediendo la adaptación de las antiguas categorías profesionales, según se señala en el art. siguiente.

2.- La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

**B.- Grupo Mandos Intermedios:**

- Encargado General
- Encargado de Zona

**C.- Grupo Administrativos**

- Ax. Administrativo.

**D. Grupo Operarios**

- Conductor
- Jefe de Equipo
- Peón Especializado
- Peón
- Oficial 1º de taller
- Oficial 2º de taller
- Limpiador/a
- Maquinista

3.- Con carácter general, al prestación laboral objeto del contrato abarcará la totalidad de las funciones especificada anteriormente como integrantes del grupo, pudiendo ser realizadas pudiendo ser realizadas indistintamente sin otro sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño (permisos de conducción).

4.- Como excepción a la norma general expuesta, dentro del grupo de operarios, las funciones descritas como oficial de taller, debido a los conocimientos específicos que requieren, deberá establecerse específica e individualizadamente como contenido de la prestación laboral, sin perjuicio del desempeño del resto de las funciones establecidas con carácter general para el grupo operarios. Estarán incluidos en este supuesto aquellos trabajadores que ostentaran la citada categoría de oficial 1º taller y oficial 2º taller.

5.- En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas salariales del convenio colectivo, según las funciones realmente efectuadas.

**Artículo 11º.- ESTRUCTURA DE SALARIO.-****A.- CONSIDERACION**

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

**B.- CONCEPTOS SALARIALES**

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Tabla de Salarios, (Anexo I)-

Complemento de Antigüedad, Art. 13º.-

Plus de Transporte, Art. 14º.-

Gratificaciones Extraordinarias, Art. 15º.-

Horas Extraordinarias, Art. 16º.-

Plus de Trabajo Nocturno, Art. 17º.-

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, Art. 18º.-

Plus de Festivos, Art. 19º.-

Ayuda Escolar, Art. 20º.-

**C.- RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS**

En el recibo individual justificativo del pago del los salarios deberá consignar en primer termino los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario.

**D.- INCREMENTO SALARIAL**

Para el año 2012, no se establece incremento salarial alguno, por lo se mantendrán las retribuciones establecidas para el 2011.

**Artículo 12º.- PAGO DE HABERES Y ANTICIPOS.-**

Pago de Haberes: El pago de haberes se efectuará el último día de cada mes.

Anticipos: Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa. Igualmente se podrán pedir anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias, no pudiendo ser su importe superior al 50% del total.

**Artículo 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.-**

El complemento de antigüedad es un complemento personal consistente en el porcentaje que, sobre el salario base de convenio, corresponda a cada trabajador en función del tiempo de servicios prestados, de conformidad con la siguiente escala

A los tres años el 5%.

A los seis años el 10%.

A los nueve años el 15%.

A los doce años el 20%.

A los quince años el 25%.

A los dieciocho años el 30%.

A los veintiuno años el 35%.

A los veinticuatro años el 40%.

A los veintisiete años el 45%.

A los treinta años el 50%.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

**Artículo 14º.- PLUS DE TRANSPORTE.-**

Para compensar los gastos de locomoción, en el desplazamiento al lugar de trabajo, se abonará un plus extrasalarial de transporte mensual, cuya cuantía asciende a 62,93 €, abonable en once mensualidades.

En caso de que la Empresa busque alternativa al transporte, ésta cantidad se abonaría en otro complemento extrasalarial.

**Artículo 15º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Se establecen como Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base más Antigüedad. Las pagas de Julio y Diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses. La paga de Marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de Marzo del año siguiente.

La cuarta gratificación extraordinaria, denominada paga de Octubre, estableciéndose su devengo desde el 01 de Noviembre del año en curso al 31 de Octubre del año siguiente y su abono se realizará el 15 de Octubre de cada año, con un importe lineal de 298, 70 €.

En el seno de cada Empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias – o de alguna de ellas -, a lo largo del año.

**Artículo 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Ante la grave situación de paro existente y al objeto de favorecer la creación de empleo, se pacta la supresión de las horas extraordinarias habituales y la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias que vengan exigidas por fuerza mayor y las que se generen ante la realización de un servicio extraordinario y mientras que el cliente autoriza la contratación del personal necesario. De estas horas extraordinarias se informará al Representante de los Trabajadores sobre el número y periodo de las mismas respetándose siempre los límites establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El precio de la hora extra será de 15,09 € para todas las categorías.

**Artículo 17º.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-**

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 06.00 horas de la mañana.

**Artículo 18º.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.-**

Se establece un Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio cuya cuantía será del 30% del Salario Base mes por un total de 298 días anuales por 12 mensualidades.

**Artículo 19º.- PLUS DE FESTIVOS.-**

Los Festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Aquellos trabajadores/as que trabajen un festivo, disfrutarán por ello de 1 día de descanso compensatorio y percibirán en compensación, además del salario correspondiente a dicho día un plus equivalente 100,69 € por cada festivo que trabajen.

Cuando alguno de los 14 festivos oficiales y el día de San Martín de Porres (3 de Noviembre) coincidiesen en el descanso del personal, quien ese día no trabaje descansará otro día en compensación.

En caso de que haya que trabajar por necesidad del servicio algún festivo, solo lo podrán hacer la plantilla habitual, salvo los eventos de contratación extraordinarios por otro organismo que no sea el cliente de este servicio.

Los días de descanso compensatorio por trabajar los festivos se acumularán al periodo de vacaciones como días laborales.

**Artículo 20º.- AYUDA ESCOLAR.-**

La Empresa abonará como ayuda escolar, las cantidades detalladas a continuación por hijo y por trabajador. Dichas cantidades se abonarán en el mes de agosto, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de Octubre.

Preescolar: ..... 69,23 €

Primaria: ..... 95,68 €

Secundaria o equivalentes: ..... 132,18 €

Bachiller o equivalentes: ..... 132,18 €

Estudios Superiores o Universitarios: ..... 241,69 €

**Artículo 21º.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-**

Los/as trabajadores/as que causen baja por I.T. de accidente laboral,

percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar hasta el 100% del salario real de lo que por este concepto abone como prestación la seguridad social, a partir del primer día y durante todo el proceso.

Así mismo se complementará hasta el 100% del salario real en los casos de hospitalización motivada por enfermedad.

Complementos de I.T. por otras causas no citadas; la empresa complementará la prestación correspondiente de la seguridad social hasta alcanzar:

- Primera baja en el año: hasta el 100% del salario real.

- Segunda baja en el año: hasta el 90% del salario real.

- Sucesivas bajas en el año: hasta el 80% del salario real.

Artículo 22º.- LICENCIAS.-

Los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.-

b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.-

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.-

d) 3 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.-

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.-

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.-

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.-

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.-

j) Por asistencia a Consulta Médica de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma.-

k) Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

Para el apartado j) esto es, asistencia a Consulta Médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Los permisos de Maternidad, Paternidad, Lactancia, Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, Nacimiento o adopción hijo-hija con discapacidad, Adopción internacional, Reducción de jornada por razones de guarda legal, Excedencia por cuidado de hijos, Riesgos durante el embarazo y lactancia, etc., se estará a lo dispuesto en la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, y posteriores Leyes que la sustituya o modifique. A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Art. 23º.-EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses

El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una Empresa del Sector de Recogida y Limpieza.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

PERMISO SIN SUELDO.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la concesión por parte de la Empresa de cuantos permisos sin sueldos necesite, con el único requisito de que dichos permisos sean inferiores a 1 mes y que en el año no pueda acumular más de 4 meses.

Artículo 24º.- VACACIONES.-

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso y Plus Nocturno, este último Plus siempre y cuando el trabajador desarrolle sus funciones de forma habitual en la noche.

Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o día de descanso.

Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse, dentro del año natural y será acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

A cuenta de vacaciones los trabajadores podrán solicitar con veinticuatro horas de preaviso, 3 días laborales de vacaciones, no pudiendo coincidir más de un trabajador en período solicitado.

Artículo 25º.- JORNADA LABORAL, DESCANSO SEMANAL, JORNADAS ESPECIALES.-

La jornada laboral máxima que regirá a los trabajadores de este Convenio es de 35 horas semanales con la siguiente redacción:

El 50% de la plantilla trabajará con jornada de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados con el siguiente horario: de Lunes a Viernes de 7,00 h a 13,00 horas y el sábado de 7,00 h a 12,00 horas, y su descanso queda establecido

en un día y medio de forma interrumpida siendo la tarde del sábado y el domingo completo, y el otro 50% de la plantilla trabajará con jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias en horario de 7,00 h a 14,00 horas, y su descanso queda establecido en dos días de forma interrumpida siendo el sábado y el domingo completos.

Para la localidad de Cádiz, capital en la que existe un horario de tarde el mismo se mantiene a razón de 35 horas semanales de lunes a viernes en horario de 14,00 h a 21,00 horas y su descanso queda establecido en dos días interrumpidos que son el sábado y domingo completos.

Para el resto de las localidades y en el supuesto de que se implante horario de tarde el mismo se realizará en los términos del párrafo anterior y el personal que lo realizará será de la rotación que trabaje de lunes a sábados.

Jornadas Especiales: Los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero se trabajará solo de mañana, en horario de 07'00 h a 12'00 horas, para todo el personal.

Artículo 26 º.- CUESTIONES SINDICALES.-

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como Interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las Empresas.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas/mes acumulables trimestralmente.

Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona que cede las horas, el número de ésta y quién es el receptor de esa cesión.

Dado que en la actualidad sólo existe un Delegado de Personal y el mismo ostenta cargo sindical en la Organización a la que Representa, las partes acuerdan que cuando se den estas circunstancias la bolsa de horas sindicales estará dotada de un total de 500 horas anuales, en vez de las 240 que le corresponde.

Igualmente, acuerdan que una vez agotado el año natural el posible excedente de horas sindicales no utilizadas se acumulará a las 500 que por cada año les corresponde, previo acuerdo con la empresa y en el caso de que le pudieran faltar se podrán solicitar a cuenta del año siguiente, previo acuerdo con la empresa.

Al objeto de que las partes puedan hacer un seguimiento de las horas que se van a utilizar, se seguirá justificando, como hasta la fecha, con las salidas sindicales firmadas y selladas por el Sindicato que ostente la representación.

IV.- Las Empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

GARANTIAS DE LA REPRESENTACION LEGAL, DERECHOS SINDICALES.-  
1º.- Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2º.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3º.- Emitir Informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.-

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.-

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.-

4º.- Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del "status jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- EJERCER UNA LABOR:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.-

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.-

8º.- Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.-

A.- HORAS SINDICALES.-

A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).-

B.- BOLSA ANUAL DE HORAS SINDICALES.-

Se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes, excluyéndose del crédito mensual horario, las reuniones que convoque la Empresa, la Negociación Colectiva y/o las horas de formación. En

el caso de Delegado de Personal, el mismo podrá acumular la totalidad de sus horas sindicales por años naturales (240 horas), no teniendo tope mensual de horas sindicales, las reuniones que convoque la Empresa, la Negociación Colectiva y/o las horas de formación.

#### C.- ASAMBLEA EN LA EMPRESA.-

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de sus trabajadores en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.

#### Artículo. 27º.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

##### Formación:

- La Empresa dará anualmente formación específica a los Trabajadores en materia de Seguridad y Salud.

- Los Delegados de Prevención recibirán anualmente al menos 50 horas de formación específica.

##### Exámenes Médicos:

- La Empresa comunicará previamente a la realización de los exámenes médicos, el contenido del mismo, especificando el sentido de estas.

- Los Trabajadores dispondrán del día libre para acudir a los reconocimientos médicos, este día se abonará como día efectivamente trabajado.

##### Equipo de Protección:

- La Empresa tendrá, un remanente de Equipos de Protección suficiente para que los Trabajadores dispongan de estos cuando fuese necesario.

- La ropa de trabajo tiene la condición de Equipo de Protección a todos los efectos.

- Los Trabajadores cuidarán de los Equipos de Protección y comunicarán las anomalías y el deterioro de estos a su superior inmediato para la reposición de estos, cambio u otras medidas que sean necesarias.

##### Accidentes de trabajo:

- Se creará de mutuo acuerdo un una guía informativa sobre el procedimiento que se debe de seguir para la comunicación de accidentes de trabajo y la asistencia a la mutua.

- La Empresa comunicará a los Delegados de Prevención de forma inmediata cualquier accidente que se produzcan en la Empresa.

- En todos los lugares de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios, así como en todos los vehículos.

##### Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención:

- El Delegado de Prevención tiene un crédito extraordinario de 20 horas para el desarrollo de sus funciones

- Se pondrá a disposición de los Delegados de Prevención el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

- Los gastos que los Delegados de Prevención puedan tener por el desarrollo de sus funciones, lo asumirá la Empresa previa justificación de estos, en estos gastos se incluirá el traslado a los diferentes lugares de trabajo.

- Cuando los Delegados de Prevención tengan por su cargo adjudicada las funciones del Comité de Seguridad y Salud, se reunirá al menos una vez al mes con la dirección de la Empresa, en el caso de que exista Comité de Seguridad y Salud este se reunirá mensualmente

- Los Delegados de Prevención, podrán ser asesorados y acompañados por los asesores que estos estimen oportunos, en todas las acciones relacionadas con su cargo.

##### Evaluaciones de los Riesgos Laborales:

- La Empresa realizará de acuerdo con los Delegados de Prevención, folletos informativos sobre los Riesgos y las medidas preventivas de los diferentes Riesgos, para que los Trabajadores estén informados.

- Se realizará anualmente una revisión de la Evaluación de Riesgos Laborales, independientemente de lo estipulado en la legislación vigente.

#### Artículo 28º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

La empresa vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

##### Vestuario de Peones y Conductores:

##### Invierno:

- Dos Camisas.
- Dos Pantalones de Pana.
- Dos Guerreras de Pana (A los conductores cada dos años).
- Dos Jerséis.
- Un Chaquetón anorak. (A los conductores cada dos años).
- Ropa de agua adecuada para cada categoría.
- Calzado.
- Botas de agua.
- Ropa de cabeza.
- Guantes adecuados para los conductores.

Una guerrera y el chaquetón anorak, se alternarán en base a la buena calidad de dichas prendas, entregándose de forma alterna 1 año 1 guerrera de pana y otro año el chaquetón anorak.

Los dos pares de botas con componentes de seguridad homologados y la ropa de agua adecuada a su cometido (incluido el par de botas de agua), en base a la buena calidad de dichas prendas, en vez de entregarse todos los años, se entregará cada dos años, garantizando en cualquier caso la renovación inmediata por deterioro.

##### Verano:

- Dos Camisas de verano.
- Dos Pantalones de calidad tergal.
- Dos toallas (una de mano y otra de baño).
- Prendas de cabeza.
- Calzado.

##### Vestuario de verano e invierno de las Limpiadoras:

- Cuatro pijamas.
- Dos Rebecas (una de verano y otra de invierno)
- Dos pares de zapatillas.

##### Vestuario de verano e invierno del personal de taller:

- Cuatro mono, dos de calidad invierno.
- Dos jerséis.

- Dos camisas.
- Dos toallas de mano y dos de baño.
- Un Chaquetón anorak.
- Dos pares de botas con componentes de seguridad homologados.

##### Vestuario de verano e invierno de los encargados e inspectores:

- Cuatro camisas.
- Cuatro Pantalones.
- Dos jerséis.
- Un chaquetón anorak.
- Calzado de verano e invierno.
- Ropa de agua adecuada a su cometido.

Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la calidad de dicho vestuario.

La empresa entregará el vestuario cada año, en las siguientes fechas:

- Vestuario de verano, en la primera quincena de Abril.
- Vestuario de invierno, en la primera quincena de Octubre.

Al personal eventual se les entregará exclusivamente la equipación correspondiente a la fecha en que se ha contratado, necesario para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

#### Artículo. 29º.- SEGURO COLECTIVO.-

La Empresa suscribirá una Póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

- Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo, 8.685,70 €.
- Muerte por Accidente de trabajo, 8.685,70 €.

La póliza entrará en vigor en el mes siguiente a la fecha de acuerdo de este Convenio.

#### Art. 30º.- JUBILACION ANTICIPADA

A) Jubilación anticipada especial a los 64 años.:

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, 17 julio y siempre que cumpla los requisitos legalmente establecidos, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, comprometiéndose la empresa a realizar la pertinente sustitución mediante la contratación de un trabajador desempleado por un año, de acuerdo con la citada normativa.

B) Jubilación anticipada parcial.-

Previo acuerdo con la empresa y siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, cualquier trabajador podrá jubilarse bajo esta modalidad, de acuerdo con lo siguiente

1. El cumplimiento de los requisitos deberá acreditarse, con los certificados o informes de la entidad gestora correspondiente, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación.
- 2.- El interesado no deberá encontrarse en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente al inicio de la jubilación parcial anticipada.

3.- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

• La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

• La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente.

• El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

• La extinción del contrato a la edad ordinaria de jubilación expuesta en párrafo anterior determinará la existencia de vacante, que se cubrirá de acuerdo con el sistema de promoción interna contemplado en el presente convenio.

• Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que como consecuencia de accidente de trabajo se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan durante el período en que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la empresa.

• En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

#### C) Fomento de Empleo.-

Queda establecido en el presente convenio el Anexo II Relación del Personal Fijo Habitual y Anexo III Relación del Personal Eventual.

El personal del anexo III cubrirá con carácter rotativo, las vacaciones del Personal Anexo II, de tal forma que como mínimo cinco trabajadores del Anexo III cubrirán con contratos de sustitución las vacaciones del personal del Anexo II por un período no inferior a tres meses. Igualmente, cubrirán el 50% de todos aquellos acontecimientos extraordinarios que requieran un aumento de contratación. Así mismo, tendrán preferencia para cubrir mediante contratos de sustitución las bajas producidas como consecuencia de supuestos de IT, Excedencias, etc...., que a criterio de la Empresa este obligada a ocupar.

Ante cualquier vacante y/o ampliación definitiva del personal de la plantilla base, definida en el anexo II (Personal adscrito al Servicio) se cubrirán, mediante promoción interna entre el personal del anexo II en primera instancia, y con el Anexo III (Personal Eventual) en segunda instancia, atendiendo a los criterios de antigüedad (días cotizados), capacidad técnica y posterior entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes. La trabajadora Ana María Crespo Cantero será fija de plantilla antes que las nuevas

incorporaciones realizadas en este Convenio del Anexo III, con categoría de Limpiadora Art. 31º.- FALTAS Y SANCIONES.-

En ésta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XII, artículo 54 y siguientes del Convenio General del Sector.

Art. 32º.- IGUALDAD PROFESIONAL.-

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas laborales con el personal de su categoría profesional.

Artículo 33º.- FONDO DE PRÉSTAMOS.-

Se acuerda la creación del fondo de préstamos, que asciende a 4.920 € y que se concederá por orden de solicitud (teniendo preferencia el trabajador/ra. que nunca lo haya solicitado, frente a repetidores/ras) y cuya cuantía máxima no puede superar los 601,01 € y su devolución se efectuará en los 12 meses inmediatamente siguientes, como mínimo y 15 meses como máximo (las 3 mensualidades de las Pagas Extraordinarias), las partes acuerdan que pudiendo existir situaciones excepcionales, la empresa se reserva el derecho de mejorar este pacto para atender situaciones excepcionales.

Igualmente, se acuerda que en caso de pérdida del servicio y/o terminación de la relación laboral con el trabajador, quién tenga pendiente la devolución del préstamo se pondrá de acuerdo con la trabajadora/r, en la fórmula de satisfacer la devolución del préstamo, trasladándole a la Representación Legal de los Trabajadores los términos del acuerdo al que lleguen.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

PRIMERA: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

SEGUNDA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Vía, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de alcantarillado, y sus modificaciones, Legislación General y Disposiciones Legales Complementarias y Estatutos de los Trabajadores.

TERCERA: Los anexos que se unen al presente convenio colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

CUARTA: Los representantes de los trabajadores/as y la Empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios. Estas reuniones serán obligatorias en las Empresas de plantilla superior a cincuenta trabajadores.

QUINTA: No se podrá realizar ningún contrato a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.). Salvo para los acontecimientos especiales que no baste para cubrirlos con el personal Anexo III.

SEXTA: Las gratificaciones percibidas extra-convenio se articulan mediante acuerdo no vinculado a la aplicación del presente Convenio, entre el Representante sindical y la empresa, donde se concretaran los criterios, voluntariedad y cuantías.

SEPTIMA: Las funciones de maquinista serán las contempladas en el Convenio general del Sector, cuando las mismas sean desempeñadas en maquinas barredoras.

OCTAVA: A la firma del convenio se incorporaran al listado del Anexo III, el trabajador eventual Jonathan Salvador Malva con la categoría de peón. En el Anexo II se incluirán como trabajadores/ras fijos a Juan Salmerón Gallo con la categoría de peón y a Gema Pérez Sole, con categoría de Ax. Administrativa y a los trabajadores fijos Daniel Ríos y Manuel Herrera Romano adquirirán la categoría de peones especialistas, así como, los trabajadores Miguel Ángel Ortega Mancera, Juan Marín Caro y Antonio Chacón Cortés, adquirirán la categoría de maquinista.

NOVENA: El Convenio será de obligado cumplimiento en todo su contenido una vez realizado su depósito en la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Empleo, sin necesidad de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2012

Grupo de Mandos Intermedios:

Encargado General.....	1081,97	□
Encargado de Zona.....	984,00	□
□ Ax. Administrativo/a.....	820,69	□
Grupo de Operarios:		
Conductor.....	922,81	□
Jefe de Equipo.....	852,12	□
Peón Especializado.....	838,04	□
Peón.....	820,69	□
Oficial 1º de taller.....	864,85	□
Oficial 2º de taller.....	831,34	□
Oficial 3º de taller.....	828,18	□
Limpiador/a.....	820,69	□
Maquinista.....	864,85	□

ANEXO II

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO - PLANTILLA BASE

CATEGORIA	NOMBRE
ENCARGADO GENERAL.....	ANTONIO CORTES GOMEZ
SUPERVISOR DE ZONA.....	JOSE MANUEL DIAZ FIGUERO
SUPERVISOR DE ZONA.....	MANUEL JAVIER CHACON CORTES
AUXILIAR ADMINISTRATIVA.....	GEMA PEREZ SOLE
CONDUCTOR.....	CAYETANO RIOS RODRIGUEZ
CONDUCTOR.....	JUAN CARLOS MATEOS MORENO

MAQUINISTA.....	ANTONIO CHACON CORTES
MAQUINISTA.....	MIGUEL ANGEL ORTEGA MANCERA
MAQUINISTA.....	JUAN MARIN CARO
PEON ESPECIALISTA.....	ANDRES SIERRA GARCIA
PEON ESPECIALISTA.....	JOSE RAMON JIMENEZ PAYAN
PEON ESPECIALISTA.....	ANTONIO GARCIA RODRIGUEZ
PEON ESPECIALISTA.....	FRANCISCO REYES GARCIA
PEON ESPECIALISTA.....	FRANCISCO SANCHEZ GARCIA
PEON ESPECIALISTA.....	DANIEL RIOS RODRIGUEZ
PEON ESPECIALISTA.....	MANUEL HERRERA ROMANO
PEON.....	ANGEL BUIGAS MENDOZA
PEON.....	FRANCISCO GOMEZ GALLARDO
PEON.....	JOSE ANTONIO GONZALEZ GOMEZ
PEON.....	SERGIO LOPEZ NARANJO
PEON.....	CARLOS MOSQUERA GORI
PEON.....	MANUEL SALVADOR VIAS
PEON.....	MIGUEL TERROBA GARCIA
PEON.....	FERMIN VIDAL VAZQUEL
PEON.....	ANTONIO MOREJON ADAN
PEON.....	JUAN RAMON GONZALEZ ALBA
PEON.....	FRANCISCO JAVIER MERINO ATALAYA
PEON.....	JUAN ANTONIO SALMERON GALLO
LIMPIADORA.....	MARIA JOSE ESQUIVEL CASTRO

ANEXO III

LISTADO DE PERSONAL EVENTUAL POR ORDEN DE ANTIGÜEDAD

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORIA
ANA MARIA CRESPO CANTERO.....	LIMPIADORA
PABLO RODRIGUEZ ANDRADE.....	PEON
FRANCISCO JAVIER HERRERA DE JESUS.....	PEON
JOSE M. BERNAL COBOS.....	PEON
MIGUEL ANGEL TERROBA ALBAICETA.....	PEON
JONATHAN SALVADOR MALVA.....	PEON
JOSE ANTONIO VILLAREJO CAMACHO.....	CONDUCTOR

Firmado.

Nº 71.957

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE HACIENDA, RECAUDACION Y CONTRATACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE LA JANDA. OFICINA DE ALCALA DE LOS GAZULES EDICTO

D. Juan José Borrego Ramírez, Jefe de Unidad de la Zona de la Janda, Oficina de Alcalá de los Gazules.

HAGO SABER: Que anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia la apertura de la cobranza voluntaria de los tributos:

- TERCER TRIMESTRE DE SERVICIO DE AGUA.
- TERCER TRIMESTRE DE LA TASA RECOGIDA DE BASURA.
- TERCER TRIMESTRE DE LA TASA RECOGIDA DE BASURA EXTRARRADIO.

Correspondientes al ejercicio 2012, se les informa que durante los días 12 de Noviembre de 2012 al 15 de Enero de 2013, ambos inclusive, estarán al cobro, en período voluntario.

Los Sres./ Sras. contribuyentes con residencia en ALCALA DE LOS GAZULES, podrán efectuar el pago de sus recibos durante el plazo mencionado mediante los siguientes medios de pago:

- En efectivo, en cualquiera de las entidades colaboradoras, (LA CAIXA, CAJASOL, CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO ANDALUCIA Y UNICAJA), mediante la presentación del dístico.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet en la página [www.sprygt.es](http://www.sprygt.es), enlace con la Oficina Virtual.

Aquellos contribuyentes que no hayan recibido los dísticos o los hayan extraviado, podrán reclamarlos en la Oficina de Recaudación del municipio en horas de 9 a 14 de lunes a viernes, o en cualquier oficina recaudatoria de este Servicio en la provincia de Cádiz. Transcurrido el plazo voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con la Ley General Tributaria y el Reglamento general de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas con el recargo de apremio, intereses de demora, y, en su caso, las costas que se produzcan. Lo que se publica por medio del presente Edicto, para conocimiento de los contribuyentes y demás interesados.

En Alcalá de los Gazules, a 08 de noviembre de 2012. El Jefe de Unidad de recaudación.  
Fdo.: Juan José Borrego Ramírez. Nº 74.368

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA Y EN EL PERFIL DE CONTRATANTE

Por Resolución de Alcaldía de fecha 23 de Julio de 2012, se adjudicó el contrato de RECOGIDA DE ANIMALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALGECIRAS, publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo. Excmo. Ayuntamiento de Algeciras
- b) Dependencia que tramita el expediente. Departamento de Contratación
- c) Número de expediente. SPA 03-11