DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA.
ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4.- Convenio o Acuerdo: SECTOR AYUDA A DOMICILIO CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA
Expediente: 51/01/0001/2020
Fecha: 22//12/2020
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de "LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y SANEAMIENTO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE CEUTA", que fue suscrito, con fecha 27 de Octubre de 2020, de una parte los representantes de la empresa, y de otra los representantes de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

DELEGADA DEL GOBIERNO,
SALVADORA DEL CARMEN MATEOS ESTUDILLO

ACTA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y SANEAMIENTOS DE LA CIUDAD DE CEUTA

ACTA DE REUNION

En la Ciudad de Ceuta, y en la sede de la **U.G.T**, siendo las 10 horas del día 27 de Octubre de 2.020, se reúnen las personas que a continuación se detallan, al fin de llegar a acuerdo respecto a articulado del Convenio del Sector de Limpieza Pública Viaria y Saneamientos de la Ciudad de Ceuta.

POR LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE CEUTA

D°. PABLO MIRANDA FERNANDEZ.
D°. CARLOS GARCIA SELVA.

REPRESENTACIÓN TRABAJADORES.

D°. JUAN GUTIERREZ TORRES (UGT)
D°. FRANCISCO J. BRUNO MORENO. (UGT)
D°. ABDELA-LAL AYAD AHMED (UGT)
D°. ALFONSO GUTIÉRREZ CASTRO. (UGT)
D°. AGUSTÍN MIRANDA HERNÁNDEZ. (UGT)
D°. FUAD MOHAMED ABDESELAM (UGT)
D°. ABDELKADER ABDESELAM MOHAMED. (UGT)
D°. JOSE M GARCÍA JURADO. (UGT)
D°. JUAN C. MEDINILLA BUENO. (UGT)
Dº IGNACIO ORTIZ ROBLEDO (UGT)
D°. FRANCISCO SOLER VERA. (UGT)
D°. RAFAEL PACHECO GÓMEZ (UGT)
D°. MOHAMED MOHAMED AMAR. (CSIF)
D°. FRANCISCO J. PEREDA CABRERA. (CSIF)
D°. HAYILL MOHAMED AMAR (CCOO)
D°. JOSE MARIA ROMERO SEPULVEDA (CCOO)
D°. FRANCISCO J. LIRIO CAÑESTRO (CCOO)
D° JUAN MONTOYA GARCÍA (USO)

Comienza la reunión con la redacción por la parte empresarial de las modificaciones del articulado para el nuevo texto del convenio 2020.

Se inicia la reunión negociando la subida salarial (artículo 7) propuesta por la parte social. La parte empresarial comunica que está dispuesta a aceptar una subida salarial que corresponde a la subida establecida por la Ciudad Autónoma de Ceuta (canon) para aquellas empresas que tengan contemplada dicha subida en sus contratos para la prestación del servicio.

La parte Social, en desacuerdo con esta propuesta, reclama la subida para todo el personal afecto al servicio de limpieza pública viaria.

La parte empresarial, tras estudiar la propuesta, acepta dicha subida par todo el personal afecto al convenio, quedando la siguiente redacción:

ART. 7.2

2.- Incremento salarial para el año 2020:

Incremento salarial igual al porcentaje de revisión de canon del contrato del servicio de limpieza y recogida que efectúe la ciudad autónoma de Ceuta a la empresa adjudicataria del servicio.

ART.25.

Se añade un nuevo apartado al artículo 25:

El personal de administración tendrá, con carácter general, el turno de 07:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

ART.27

(Se introduce una nueva redacción)

1.- las empresas concederán, en concepto de asuntos propios, al personal que lo solicite, siempre y cuando cumpla las condiciones establecidas, hasta un máximo de 12 días de permiso al año, de los cuales 5 serán retribuidos.

Los requisitos establecidos para su concesión, son:

1.- deberán solicitarse, personalmente, cuanto menos, con una antelación mínima de 7 días naturales. Las solicitudes ajenas a dicho periodo temporal serán rechazadas de plano, salvo supuestos de urgente necesidad previamente negociados entre la patronal y el Comité de Empresa.

2.- Deberá encontrarse el solicitante de alta laboral tanto al momento de la solicitud como de su disfrute.

3.- Las empresas podrán, por necesidades del servicio, limitar el número máximo de trabajadores/as que puedan disfrutar en una misma jornada los asuntos propios, sin que su denegación pueda ser considerada como incumplimiento por su parte. El número máximo de trabajadores/as diarios de asuntos propios deberá ser objeto de negociación individual entre la representación de los trabajadores/as y la patronal.
2.- Los trabajadores/as con una antigüedad superior en la empresa de 25 años, gozarán de un día más de asuntos propios retribuidos, acumulables a los ya disfrutados. Cada trienio (3) cumplido por dichos trabajadores disfrutarán de un día más, también acumulables.

ART. 51

(SE INTRODUCE UNA NUEVA REDACCIÓN.)

Las secciones y delegados sindicales debidamente constituidas y registradas tendrán los derechos y garantías reconocidas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

ART. 55

La cobertura de vacantes definitivas y puestos de nueva creación, a excepción del personal de Administración, Dirección, Jefatura de Servicio, Jefatura de Producción, Jefatura de Taller, Encargado General y DUE, que podrán ser designados libremente por la empresa, deberán ser cubiertas por el personal fijo de fines de semana y festivos, en caso de existir, rigiéndose por los criterios de antigüedad y continuidad, previo acuerdo entre la representación sindical y la empresa. Las plazas de capataces y, en su caso, de Inspector de Servicio, serán ocupadas por el personal designado por la dirección de la empresa, debiendo seleccionarse por el sistema de promoción interna. Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.

La promoción interna se realizará de acuerdo con los criterios que establezcan la empresa y el Comité de Empresa o en su caso Delegado de Personal.

Para la realización de los servicios especiales o extraordinarios, la empresa dará preferencia a la ampliación de jornada del personal fijo de fines de semana y festivos de conformidad con los criterios de antigüedad y continuidad. Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.

Además la cobertura de vacantes temporales que se dieran en la empresa por licencia, I.T., etc, que la empresa decidiera cubrir, se realizará por el personal indefinido de fin de semana y festivos mediante la pertinentes ampliaciones de jornada. El desarrollo y seguimiento de este apartado, se realizará por la comisión mixta de bolsa de cada empresa. Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa. Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.

Los supuestos de vacante por jubilación anticipada quedan excluidos de la regla general contenida en este artículo, en caso de que hubiera acuerdo entre trabajador y empresa.
Tras la redacción de estos artículos, y siendo las 13:30 horas, se da por finalizada la reunión.

ACTA SUBSANADA Y ENTREGADA DE NUEVO PARA SU FIRMA, TRAS OBSERVARSE ERROR EN LA LISTA DE ASISTENTES Y EN EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 55. EL ACTA QUE CONTIENE EL ERROR QUEDA SIN EFECTO)

C A P I T U L O I

D I S P O S I C I O N E S G E N E R A L E S

Artículo 1.- Ámbito Funcional y Territorial.
El presente Convenio es de obligatoria aplicación a todas las empresas dedicadas a la limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado, playas, mercados, cuarteles, vertedero de basura, planta de transferencia, transporte terrestre de residuos sólidos en contenedores a la Peninsula, recogida de cartones, vidrio y servicios similares, que presten sus servicios en la Ciudad de Ceuta, actualmente en funcionamiento, así como las que en un futuro pudieran instalarse.

Artículo 2.- Ámbito Personal.
Será el presente Convenio de aplicación a la totalidad de los/as trabajadores/as fijos/as y temporales que trabajen por cuenta de las empresas dedicadas a la actividad expresada en el artículo primero.

Artículo 3.- Ámbito Temporal y Vigencia.
El presente Convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de Ceuta, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2.020, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se cite una vigencia distinta.
La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2.020.
Todos los artículos del presente Convenio se mantendrán en vigor hasta que se firme uno nuevo, independientemente de la vigencia temporal expresada en este articulo.

Artículo 4.- Comisión Paritaria y procedimiento resolución de conflictos.
A.- Comisión Paritaria .
Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:
a) Interpretación del Convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.
Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente por cualquier de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha d ela convocatoria.
La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de 7 días, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.
d) discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del articulo 82.3 del E.T.
Una vez finalizado sin acuerdo el preceptivo periodo de consultas, procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la convocatoria.
La Comisión Mixta deberá emitir el informe en un plazo de 7 días, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.
B.- Procedimiento resolución de conflictos.
Dado que el presente convenio es de carácter provincial y aplicación a distintas empresas, para la aplicación del articulo 82.3 del E.T. se establece que se estará a lo establecido legalmente sobre periodo de consulta señalado en al articulo 41.1 del E.T., que se realizará en cada empresa o centro de trabajo con la representación legal de los/as trabajadores/as de dichas empresas o centros de trabajos.

En caso de no llegar a acuerdos, se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo según lo expuesto en el apartado anterior.

Si en la comisión paritaria tampoco se llegara a acuerdo, se estará a lo establecido en los acuerdos interestatales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 5.- Absorción y Compensación.
Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensarán o absorberán a las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.
Los aumentos de retribuciones que puedan producirse de legal aplicación sólo podrán afectar a las condiciones aquí pactadas cuando, consideradas en cómputo anual, superasen las aquí convenidas, en caso contrario serán absorbidas y compensadas, subsistiendo el presente Convenio sin modificación alguna en sus distintos conceptos retributivos.

Artículo 6.- Garantía «AD-PERSONAM».
Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente *"ad-personam"*.

C A P I T U L O I I

D I S P O S I C I O N E S E C O N Ó M I C A S

Artículo 7.- Escala Salarial.
1. La cuantía y conceptos salariales concertados en el presente Convenio Colectivo, para el año 2.020, estarán recogidos en los Anexos I y II, así como en los artículos correspondientes.
2. Incremento salarial para el año 2.020 igual al porcentaje de revisión de canon del contrato del servicio de limpieza y recogida que efectúe la ciudad autónoma de Ceuta a la empresa adjudicataria del servicio.
3. Las percepciones económicas deberán ser abonadas por las empresas el día primero de cada mes (adelantándose el pago en un día si fuese sábado, domingo o festivo).
4. Los incrementos económicos para ejercicios sucesivos deberán ser objeto de negociación expresa.

Artículo 8.- Plus de Residencia.
Se establece un Plus de Residencia del 27% sobre el salario base que figura en la tabla salarial del Anexo I.

Articulo 9.- Plus Vinculación a la Bonificación.
En aplicación de la modificación del Apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, para determinadas actividades desarrolladas por empresas y trabajadores/as por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla, publicadas en el BOE del día 05/10/11, y al acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta, se acuerda lo siguiente:
Que como consecuencia de la aplicación de la referida modificación, con efectos 1 de Enero de 2.012, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 0,8% de su Salario Base, por cada 5 puntos porcentuales de bonificación que efectivamente se practiquen las empresas. Dado que inicialmente, la referida Orden establece un porcentaje de bonificación para las empresas de un 43%, los/as trabajadores/as percibirán desde la fecha indicada 01 de Enero 2.012 un 6,88% de su Salario Base, incluso en las Pagas Extraordinarias. En 2.013, la bonificación para las empresas será del 46%, y los/as trabjadores/as percibirán desde el 1 de Enero de dicho año, el 7,36% sobre su Salario Base, incluso en las Pagas Extraordinarias. Finalmente para el año 2.014 y siguientes, las empresas se bonificaran un 50% en sus cuotas a la Seguridad Social, y los/as trabajadores/as percibirán un 8%, sobre su Salario Base, incluso en las Pagas Extraordinarias.
El concepto retributivo referido en el punto anterior pretende satisfacer la reiterada aspiración sindical de elevar el plus de Residencia de los trabajadores/as radicados en Ceuta hasta el 33%. Por ello, ningún trabajador/a podrá percibir en concepto de Plus de vinculación en una cantidad tal que sumada al Plus de Residencia supere el 33% de su salario base. Así mismo, no será de aplicación a los contratos en prácticas y de aprendezaje.

En el supuesto de que el referido porcentaje de bonificación fuera objeto de modificación o supresión, igualmente se practicaria con carácter inmediato, la correspondiente variación o supresión de la cantidad a abonar a los/as trabajadores/as, conforme al procedimiento establecido en este punto.
Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa durante el transcurso de un mes determinado, percibirán el referido plus con ocasión de la liquidación y saldo de la relación laboral.
Los/as trabajadores/as contratados en formación o aprendizaje, no percibirán el plus objeto del presente articulo.
El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado a la efectividad y mantenimiento de la bonificación en las cuotas a la Seguridad Social que lo justifican, de tal forma, que la desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a los/as trabajadores/as del referido complemento retributivo.

Artículo 10.- Antigüedad.
Para todos/as los/as trabajadores/as se establece un premio a la antigüedad que figura en tabla Anexa II.

Artículo 11.- Plus de Nocturnidad.
Se establece un Plus de Nocturnidad para todos/as aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en los horarios comprendidos entre las 22 horas y las 7,00 horas, en las cuantías señaladas en las tablas anexa I consistentes en un 25% del sueldo base diario por 25 dias al mes.

Artículo 12.- Plus de Llamada.
El Plus de Llamada lo percibirá el/la trabajador/a que sea requerido/a fuera o dentro de su jornada de trabajo, y su cuantía será de 31,20 €. No se considerará Plus de Llamada siempre que haya un mínimo de 12 horas desde que terminó su turno a la incorporación al turno que se le solicita.

Artículo 13.- Plus de Compensación.
Este Plus, de cuantía establecida en las Tablas Salariales del Anexo I, lo percibirán íntegramente todos/as los/as trabajadores/as, independientemente de la categoría y de la jornada que realicen.

Artículo 14.- Plus de Transporte.
Se establece un Plus de Transporte en la cuantía de 164.32 € por 11 mensualidades para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio. Con el fin de igualar las mensualidades lo percibirán durante las doce mensualidades del año tal y como figura detallado en el Anexo I.
Los trabajadores que estén de baja por enfermedad profesional, accidente de trabajo, o la primera baja del año por enfemedad común, percibirán el Plus de Transporte íntegro.

Artículo 15.- Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.
Con carácter general se establece un plus, que lo percibirá todo el personal afecto a las empresas, a excepción de los/as administrativos/as, en compensación por la penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos que deben efectuar, en las cuantías señaladas en las tablas anexa I consistente en un 25% del sueldo base diario por 25 dias al mes.

Artículo 16.- Plus para Equipos Mixtos.
Dada la peculiar penosidad que soportan los/as trabajadores/as que prestan servicios con vehículos de equipos mixtos en limpieza de alcantarillas y conducciones de aguas fecales y residuales, percibirán un plus equivalente al 25% del importe del salario base y que cobrarán por días trabajados.

Artículo 17.- Plus Convenio.
Las empresas abonarán a todos/as los/as trabajadores/as sin distinción de categorías un Plus Convenio de carácter mensual, en proporción a la jornada de trabajo, cuya cantidad queda establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 18.- Plus de Festividad.
Las empresas abonarán a los/as trabajadores/as un plus equivalente a 13,47 Euros, por cada día trabajado en festivo o domingo.

Articulo 19.- Horas Extraordinarias.
Como norma general se estará a lo estipulado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias salvo en casos de justificada necesidad, negociándolo con los comités de empresa, o delegados/as de personal.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias y Beneficios.
Se establecen dos pagas extraordinarias: Verano y Navidad; y una de Beneficios. Todas ellas se percibirán como una mensualidad integra, incluyendo todos los pluses.
Fijándose las fechas para el pago de las mismas en 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. Si coincidiera en sábado, festivo o domingo se abonará el día anterior.

Artículo 21.- Ayuda a Discapacitados/as Físicos y Psíquicos.
Se establece un Plus de Ayuda para todo/a trabajador/a que acredite certificación oficial del organismo competente tener uno o más hijos/as disminuidos/as físicos o psíquicos en la cantidad de 74,17 €. al mes por cada uno de ellos/as.

Artículo 22.- Ayuda Escolar.
Los/as trabajadores/as, independientemente de su antigüedad en las empresas, que tengan hijos/as en edad escolar comprendida entre 3 y 16 años, y para aquellas empresas que tengan más de 130 trabajadores/as, previa justificación de la matriculación en un centro oficial escolar repartirán una bolsa de 5.255,61 €. Dicha bolsa será repartida por los servicios administrativos de las empresas en la primera quincena del mes de septiembre.
En empresas con un número inferior de trabajadores/as se repartirá la parte proporcional con respecto al número de trabajadores/as de la misma.

Articulo 23.- Festividad Patronal.
Con motivo de la festividad patronal, todo el personal afecto a las empresas percibirá una gratificación extraordinaria, según Anexo I, por una sola vez y la consideración de dicho día como fiesta laboral abonable y no recuperable. Si coincidiera en un día festivo sábado o domingo, se trasladaría de acuerdo entre las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as a un día anterior o posterior.
La cuantía de la Paga será igual al Salario base que en cada caso corresponda y la misma se hará efectiva el día 15 de Noviembre, si este día fuera sábado, domingo o festivo se abonará el día anterior.

Artículo 24.- Bolsa de Vacaciones.
Se establece una Bolsa de Vacaciones que se pagará de la siguiente forma:

a)Al comenzar el mes de vacaciones el trabajador percibirá una cantidad por una sola vez, que figura en el Anexo I.

b)Independientemente del apartado anterior, en el mes que le corresponda el disfrute de las vacaciones, cada trabajador/a percibirá la cantidad de 105.02 € anuales.

C A P I T U L O I I I

A S P E C T O S S O C I A L E S

Artículo 25.- Jornada Laboral.
1.- Se establece una jornada laboral de 35 horas semanales distribuidas de Lunes a Viernes, ambos inclusive, de acuerdo con la necesidad de cada trabajo y por acuerdo entre las empresas y sus comités o delegados/as de personal.

2.- Las empresas podrán efectuar contratos a tiempo parcial. Este tipo de contratos quedarán limitados a los servicios que se hayan de realizar los sábados, domingos y festivos, así como los servicios especiales que figuran en el Anexo del presente Convenio.
A petición de la administración correspondiente, la relación de servicios especiales se podrá ampliar, siendo requisito indispensable la aprobación por una Comisión Mixta Comité-Empresa. En caso de discrepancia, la administración titular del servicio resolverá la discrepancia.

3.- El tiempo establecido para el descanso diario no será recuperable y su duración máxima será de 20 minutos. En el caso de los/as trabajadores/as menores de edad el tiempo establecido será de 30 minutos.

4.- Con carácter general se establecen los turnos de mañana (07,00 a 14,00 horas); tarde (14,00 a 21,00 horas) y noche (00,00 a 07,00 horas).
El servicio de limpieza de playas, de recogida de cartón del Tarajal, y de repaso barrido tarde por su características especiales, se regirá por un horario específico pactado a tal efecto por la empresa y los/as Delegados/as de Personal.
Para la realización de los trabajos especiales, tanto los que figuran en al Anexo, como los que se puedan incorporar, se podrán introducir modificaciones en el horario general, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, resolvera la administración titular del servicio.

5.- El personal de administración tendrá, con carácter general, el turno de 07:00 a 14:00 horas.

Artículo 26.- Vacaciones.
Para todo el personal afecto al presente Convenio se establece un período de vacaciones anuales de un mes natural, comenzando las mismas el día primero de cada mes. Las empresas junto con sus comités de empresa o delegados/as de personal, confeccionarán dentro del último trimestre del año la lista de vacaciones. Las retribuciones a percibir en el período de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos salariales del presente convenio. Las empresas concederán vacaciones, si los/as trabajadores/as lo solicitan, al menos a la mitad de la plantilla durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 27.- Permisos.
1.- Las empresas concederán, en concepto de asuntos propios, al personal que lo solicite, siempre y cuando cumpla las condiciones establecidas, hasta un máximo de 12 días de permiso al año, de los cuales 5 serán retribuidos.

Los requisitos establecidos para su concesión, son:

1.- Deberán solicitarse, personalmente, cuanto menos, con una antelación mínima de 7 días naturales. Las solicitudes ajenas a dicho periodo temporal serán rechazadas de plano, salvo supuestos de urgente necesidad previamente negociados entre la patronal y el Comité de Empresa.

2.- Deberá encontrarse el solicitante de alta laboral tanto al momento de la solicitud como de su disfrute.

3.- Las empresas podrán por necesidades del servicio limitar el número máximo de trabajadores/as que puedan disfrutar en una misma jornada los asuntos propios, sin que su denegación pueda ser considerada como incumplimiento por su parte. El número máximo de trabajadores/as diarios de asuntos propios deberá ser objeto de negociación individual entre la representación de los trabajadores/as y la patronal.

2.- Los trabajadores/as con una antigüedad superior en la empresa de 25 años, gozarán de un día más de asuntos propios retribuidos, acumulables a los ya disfrutados. Cada trienio (3) cumplido por dichos trabajadores disfrutarán de un día más, también acumulables.
Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial disfrutarán los asuntos de días propios establecidos en este artículo en proporción a la duración de su jornada.

Articulo 28.- Licencias.
El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican.
El disfrute de dichas licencias se considerarán en días hábiles y serán debidamente justificadas.
1. Licencia por matrimonio o constitución en pareja de hecho: 18 días. Se otorgarán 18 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.
2. Matrimonio de hijos/as: 2 días si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
3. Matrimonio de hermanos/as o segundo grado colateral por afinidad, 1 día si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
4. Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la misma localidad y 7 si es fuera de ella. Muerte de tíos o segundo grado colateral: 1 día si es en la misma localidad, y 2 días si es fuera de ella.
5. Fallecimiento de ascendientes, nietos/as, hermanos/as o segundo grado colateral, 2 días si es en la misma localidad y 6 si es fuera de ella.
6. Nacimiento de hijos/as: 3 días. Si concurriera enfermedad grave se ampliará hasta 7 días.
7. Para comuniones o celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica de hijos/as o nietos/as, 1 día previo acuerdo entre Empresa y comités de empresa.
8. Enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de ascendientes o descendiente/as directos, hermanos/as, o parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a o su cónyuge: 3 días si es en la misma localidad y 7 días si es fuera de ella, previa certificación médica.
9. Por traslado de domicilio habitual: 3 días.
10. Para el caso de renovación del carné de conducir "C-1", para los casos de trabajadores/as con la categoría de conductor: 1 día.
11. En caso de revisión médica, y previa acreditación facultativa de dicha consulta, se concederá al trabajador/a el tiempo suficiente para efectuar dicha revisión, indistintamente del turno de horario que desempeñe. Igualmente se concederá permiso para casos de familiares de primer grado. Por parte del trabajador/a existirá la obligación de presentar a la empresa, la correspondiente certificación de la consulta facultativa.
12. 1) Los trabajadores/as de turno de mañana que se realicen el reconocimiento médico gestionado por la empresa, disfrutarán del resto de la jornada libre una vez concedido dicho reconocimiento.
    2) Los trabajadores/as de turno de tarde y noche que se realicen el reconocimiento médico gestionado por la empresa disfrutarán libre la jornada en que se realicen dicho reconocimiento médico.
    3) Los trabajadores/as que realicen su jornada en fin de semana y festivos, disfrutarán de dicho permiso el día que la empresa considere.
13. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.Quien ejerce este derecho, por su voluntad, podrá susutituir este derecho por una jornada de reducción en una hora, que deberá disfrutarse al principio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad previo aviso no inferior a quince días, los trabajadores/as, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de ausencia por lactancia, en 14 días hábiles, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Cuando el derecho de lactancia sea ejercido por el trabajador, deberá acreditarse con certificado de la empresa o certificado del organismo público que corresponda, de que no ha ejercido su derecho y cede el disfrute a su pareja.

14. En los supuestos de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción en cuanto a la suspensión de contratos se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 y 48.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En supuesto de nacimiento, las trabajadoras dispondrán de una licencia retribuída de 16 semanas ampliables por parto múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo de dichas licencias, se distribuirá a opción de la interesada, siempre y cuando 6 semanas se disfruten de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.
El otro progenitor distinto de la madre biológica, dispondrá de una licencia retribuida de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. Cuando ambos progenitores trabajen por opción de la madre al inicio del periodo de descanso, el otro progenitor podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultanea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.
15. El/la trabajador/a que vaya a hacer uso del derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por paternidad, en los términos previstos en el artículo 48.4 del E.T., deberá comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación al ejercicio de este derecho. (ya está recogido en la ley a la que se hace referencia en el punto anterior).
Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo al salario real, percibido en un día efectivo de trabajo.

Artículo 29.- Excedencia.

1.Excedencia Voluntaria:

el/la trabajador/a con al menos una año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, pudiendo incorporarse al mismo antes de cumplir el primer año debiendo comunicar dicho ingreso con al menos 15 días de antelación.

1.1 Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2.Excedencia por cuidado de familiares:

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si 10 ó más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante, diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a los efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias trabajadoras.

Artículo 30.- Ropa de Trabajo.

Con el fin de proteger al trabajador/a en el ejercicio de sus funciones, las empresas estarán obligadas a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. A tal efecto se le suministrará al personal un mínimo de:

Verano: 2 pantalones, 3 camisas, 2 pares de tenis o zapatos, 2 toallas, 1 par de guantes y 2 pares de calcetines y demás efectos necesarios.

Invierno: 2 pantalones, 3 camisas, 2 pares de botas, 1 par de botas de agua, 2 chaquetas, 1 anorak, 1 traje de agua, 2 toallas, 2 jerséis, 1 par de guantes y 2 pares de calcetines.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año. Las empresas de acuerdo con sus comités o delegados de personal, elegirán un mismo modelo y una misma calidad para todos/as los/as trabajadores/as, siendo las prendas de seguridad homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.
Las empresas se comprometen a efectuar las entregas de los diversos equipos el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.
La ropa de trabajo incluirá las medidas de seguridad y alta visibilidad necesaria para evitar el uso de chaleco de seguridad.

Artículo 31.- Jubilación, Fallecimiento o Invalidez.

Las empresas dentro de un plazo de seis meses a contar desde la jubilación, fallecimiento o invalidez del trabajador/a, se obligan a cubrir las vacantes producidas, por cada uno de los casos que se produzcan, con la contratación de un/a nuevo/a trabajador/a, con un contrato de trabajo de iguales características del extinguido.
Los comités de empresa, delegados de personal y representantes de secciones sindicales, tendrán potestad de comprobación del exacto cumplimiento de esta normativa.

De acuerdo con la empresa los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad.

Artículo 32.- Complemento de Jubilación.
Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a las empresas le abonarán en concepto de premio la cantidad que a continuación se detalla:

Si se solicita a los 60 años. ……..….. 1.615.56 euros
Si se solicita a los 61 años …….. 1.430.51"
Si se solicita a los 62 años …….. 1.235.43 "
Si se solicita a los 63 años …….. 1.040.35

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos/as trabajadores/as que tengan más de diez años de antigüedad en las empresas.

Artículo 33.- Premio de Jubilación
Los/as trabajadores/as con más de quince años de antigüedad en la empresa, percibirán en el momento de su jubilación un premio de 7.475,20 €.

Artículo 34.- Percepciones en caso de I.T.
1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el/la trabajador/a percibirá el 100% del salario real que venía percibiendo.
2. En caso de hospitalización las empresas complementarán hasta el 100% de los derechos económicos del/la trabajador/a desde el primer día de hospitalización y mientras dure su ingreso.
3. En caso de enfermedad común el 100% de los derechos económicos del/la trabajador/a a partir del cuarto día de producirse la misma.
4. El/la trabajador/a durante la primera baja por enfermedad común de cada año, percibirá el 100% de sus retribuciones mientras dure esta situación. Así mismo, la primera baja no será computable a los efectos de la percepción del Premio a la Constancia.

Las empresas y los/as representantes de los trabajadores/as se comprometen a ejercer un control sobre el absentismo laboral, así como a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para su reducción.
Siempre que el absentismo laboral supere 5 trabajadores/as de baja médica y siempre que se prevea que puedan estar más de treinta días cada uno en situación de I.T., las empresas estarán obligadas a cubrir las nuevas bajas médicas que se produzcan mediante la contratación de personal.

Artículo 35.- Ayuda por Defunción.
En caso de fallecimiento del trabajador/a, con independencia del motivo del mismo, la/el viuda/o o familiares con los que conviva, percibirán con cargo a las empresas y para gastos de sepelio, una ayuda de 855,90 € por una y de una sola vez.

Artículo 36.- Póliza de Seguro.
Las empresas deberán suscribir una póliza de seguro para los casos de muerte o invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para todos/as los/as trabajadores/as afectos a las mismas, por una cuantía de 19.971,20 € caso de muerte y 19.971,20 € en caso de invalidez permanente.

Artículo 37.- Accidentes de Tráfico.
1. En el supuesto de retirada del carné de conducir a un/a trabajador/a realizando su cometido en un vehículo de la empresa en la que preste sus servicios, éstas le asignarán un trabajo similar o equivalente hasta que le sea devuelto el mismo o hasta que finalice su contrato laboral. Este beneficio quedará sin efecto en los supuestos de imprudencia temeraria o mala fe y/o embriaguez. En caso de reincidencia, se estudiará cada caso en particular.
2. En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con un vehículo particular y siempre que no concurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, las empresas se comprometen a garantizarle el puesto de trabajo durante los dos primeros meses, percibiendo idéntica retribución y transcurrido los cuales, las empresas le conservarán su categoría profesional y salario base correspondiente pero los complementos los recibirá de acuerdo a su nuevo trabajo.
3. Si la retirada se produce con coche particular, por hechos acaecidos durante la ida o vuelta del trabajo, se estará a lo dispuesto en el párrafo 1.

Articulo 38- Trabajos Inferiores por Capacidad Disminuida.
Se establece una preferencia para ocupar puesto de trabajo vacante, con las condiciones inherentes a los mismos, para los/as trabajadores/as de la empresa que hayan sido declarados inválidos/as permanentes totales para su profesión habitual por la Autoridad competente, durante un plazo mínimo de un año, contando desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia que establezca dicha incapacidad. La referida vacante deberá ser compatible con la incapacidad del trabajador, al que se le mantendrá la misma retribución que venia percibiendo.
En el supuesto que desde la declaración de invalidez permanente haya transcurrido un año sin que se haya producido vacante alguna, la empresa y el comité se reunirán para estudiar el caso del/la trabajador/a afectado/a, sin perjuicio de lo dispuesto en le artículo 48.2 del E.T.

Artículo 39.- Ayudas Médicas.
Cada trabajador/a que demuestre necesitar, mediante receta médica, gafas graduadas o dentaduras postizas, recibirá por parte de la Empresa, previa presentación de la correspondiente factura de adquisición, el 100% del importe de las gafas y el 100% del valor de la dentadura, esta ayuda se realizará como máximo una vez al año en el caso de las gafas y por una sola vez en caso de la dentadura postiza.

Artículo 40.- Subrogación del Personal.
Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de Servicios Públicos, contratos de arrendamiento de servi-

cios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.
En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

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

1.-Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.
2.- Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3.- Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4.Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores/as que sustituyan a otro que se jubile, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/1985, de 17 de julio.

B)Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en los siguientes artículos y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente el cambio en la adjudicación del servicio.
C) Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.
Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por si mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 41.- División de contratas.
En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquello/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.
Se subrogarán asimismo los/as trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 40 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 42.- Agrupaciones de contratas.
En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos/as aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.
Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 40 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 43.- Obligatoriedad.
La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 44.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.
La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:
• Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
• Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.
• Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
• Relación de personal especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría pro-

fesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de lo/as trabajadores/as se especificará el periodo de mandato del mismo.
• Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
• Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 45.- Movilidad funcional.
1. La movilidad funcional en el seno de las empresas no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas del despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de las vacantes correspondientes a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

C A P I T U L O I V

A S P E C T O S S I N D I C A L E S

Artículo 46.- Censos Laborales.
Las empresas confeccionarán anualmente dos censos de trabajadores/as con el contenido que a continuación se indica:
a) General, en el que estarán todos/as los/as trabajadores/as del centro por orden alfabético, fecha de ingreso, categoría profesional, documento nacional de identidad y domicilio.
b) Especial, por orden de antigüedad de cada trabajador/a.
Las empresas se comprometen a mantener las plantillas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 47.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
El/la trabajador/a afectado por este Convenio tendrá, en la prestación de sus servicios, una adecuada protección en materia de Seguridad e Higiene.
Asimismo, habrá de observar en su trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia.
En las inspecciones y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para las empresas, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.
Se efectuará una revisión médica anual a todos/as los/as trabajadores/as que lo deseen, por cuenta de las empresas.

Artículo 48.- Formación en esta Materia.
Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todos/as sus trabajadores/as una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene, la formación en prevención se hará siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, fuera de ella pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud.
Los Comités de Seguridad o, en su defecto, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, 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 fin de que se adopten las medidas oportunas y, caso de no ser atendidas sus peticiones, podrán dirigirse a la Autoridad competente.
Si el riesgo de accidente fuera inminente los representantes legales de los trabajadores, es decir, el Comité de Empresa por mayoría de sus miembros y con los informes técnicos precisos, podrá ordenar la paralización inmediata del trabajo según los dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
Por medio de este Comité, los/as trabajadores/as tendrán derecho a conocer toda 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/la trabajador/a tendrá derecho al conocimiento de toda la información posible sobre los riesgos reales y potenciales, así como los mecanismos empleados por las empresas para su prevención. Las empresas estarán obligadas a

señalizar todas las sustancias y materiales que utilicen, a los efectos de cumplir lo prevenido en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español en esta materia.
El Comité de Seguridad y salud podrá exigir en aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, la adopción de medidas especiales de vigilancia siempre que tal riesgo surja. El trabajador afectado por el riesgo estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior quién deberá tomar las medidas adecuadas para su evitación. En caso de no ser atendido deberá dar cuenta al Comité de Seguridad y salud que deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa. El Comité de Empresa podrá interrumpir la realización del trabajo mientras tanto no hayan desaparecido esos riesgos sin que por ello el trabajador denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.
Las empresas se obligan a constituir el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con lo establecido en la Ley.
En cuantas materias afecten a Seguridad y salud en el trabajo, le serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.
A estos efectos ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consecuencia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Principios Generales

Dada la importancia que tienen las condiciones de trabajo, para la salud física y mental de los/as trabajadores, ambas partes convienen desarrollar los apartados siguientes:
- Dotación de un presupuesto anual de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar y corregir las condiciones de trabajo.
- Analizar conjuntamente los índices de siniestralidad, de enfermedad profesional, etc, y con ellos elaborar el índice adecuado de absentismo que seria deseable, y el modo de llegar a él.
- Las medidas correctoras e informes de salud que, como consecuencia de los accidentes o enfermedades profesionales, se remitan al servicio por parte de los técnicos del INSST, serán facilitados por parte de la empresa los miembros del Comité de Seguridad y salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.
- En todos los centros de trabajo con 100 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y salud formado por tres miembros de la parte social y tres por parte de la Empresa. Los días de reunión para los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la parte social se considerarán como efectivamente trabajados.

Artículo 50.- Delegados de Personal.
La representación de los/as trabajadores/as en empresas o centro de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores/as corresponde a los/as Delegados/as de Personal.

En empresas de 50 o más trabajadores/as corresponde al Comité de Empresa la representación del personal.

Artículo 51.- Secciones Sindicales.
Las secciones y delegados sindicales debidamente constituidos y registrados, tendrán los derechos y garantías reconocidas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 52.- Garantías en el Ejercicio de Funciones.

1. Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

   1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
   2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
   3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
   4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
   5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

   No se computará a tal efecto el tiempo invertido en reuniones convocadas o acciones realizadas por las empresas que se denominará "Tiempo de Empresa".

2. Ningún trabajador/a que ostente cualquiera de los cargos de representación contenidos en este artículo y en los dos anteriores, podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen las prescripciones legales en vigor en materia de representación sindical.
3. Las empresas, conjuntamente, con los representantes de los trabajadores, podrán decidir la sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical que incumpla lo dispuesto en este normativa, e igualmente vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.
4. Los miembros del comité de empresa y los/as representantes de los trabajadores/as en las secciones sindicales, dispondrán de las necesarias facilidades para informar correctamente a lo/as trabajadores/as.
5. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las mismas podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que existan créditos de horas sindicales.
6. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 53.- Funciones e Intervención del Comité de Empresa.
Los órganos de representación de los/as trabajadores/as tendrán las siguientes funciones de intervención:
a) Intervenir ante las direcciones de las empresas a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de las empresas, ejercitando en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los organismos y tribunales competentes.
b) En la extinción de los contratos de trabajo, habrá de estar informado del documento por el que se declare la terminación de la relación laboral, así como de estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.

c) Participar en materia de información y capacitación del personal en las empresas.
d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
e) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la vigente legislación.

Artículo 54.- Obligaciones de las Empresas.
Con respecto a los comités de empresas, delegados/as de personal y secciones sindicales existirán las siguientes:
1. Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los/as trabajadores/as, los representantes citados deberán ser informados por las direcciones de las empresas 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/as trabajadores/as, debiendo en tales casos ser oídos.
2. Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación en lo que respecta a las decisiones de las empresas sobre implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que pueda modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajos del personal de las empresas.

En el curso de las negociaciones de carácter previo los/as representantes/as podrán estar asesorados/as por aquellos/as expertos/as que libremente designen.

3. Así mismo será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales y reducción de jornadas, así como en lo que se refiere al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Articulo 55.- Sistema de cobertura de plazas vacantes.
La cobertura de vacantes definitivas y puestos de nueva creación, a excepción del personal de Administración, Dirección, Jefatura de Servicio, Jefatura de Producción, Jefatura de Taller, Encargado General y DUE, que podrán ser designados libremente por la empresa, deberán ser cubiertas por el personal fijo de fines de semana y festivos, en caso de existir, rigiéndose por los criterios de antigüedad y continuidad, previo acuerdo entre la representación sindical y la empresa.
Las plazas de capataces y, en su caso, de Inspector de Servicio, serán ocupadas por el personal designado por la dirección de la empresa, debiendo seleccionarse por el sistema de promoción interna.
Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.
La promoción interna se realizará de acuerdo con los criterios que establezcan la empresa y el Comité de Empresa o en su caso Delegado de Personal.
Para la realización de los servicios especiales o extraordinarios, la empresa dará preferencia a la ampliación de jornada del personal fijo de fines de semana y festivos de conformidad con los criterios de antigüedad y continuidad.
Además la cobertura de vacantes temporales que se dieran en la empresa por licencia, I.T., etc…, que la empresa decidiera cubrir, se realizará por el personal indefinido de fin de semana y festivos mediante la pertinentes ampliaciones de jornada. El desarrollo y seguimiento de este apartado, se realizará por la comisión mixta de bolsa de cada empresa.
Para el supuesto de que no existiera personal de fines de semana y festivos, serán designados libremente por la empresa.
Los supuestos de vacante por jubilación anticipada quedan excluidos de la regla general contenida en este artículo, en caso de que hubiera acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 56.- Asamblea de los/as Trabajadores/as.
Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asambleas convocadas por sus representantes o a petición de un número de trabajadores/as no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla afectada.
Las asambleas serán, en todos los casos, presididas por el comité de empresa, delegados de personal quienes serán responsables del normal funcionamiento y desarrollo de las mismas. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la empresa.
Los requisitos formales se limitarán a la mera notificación de la celebración de la asamblea por quién la haya programado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 77 del E.T.

Articulo 57.- Premio a la Constancia.
Al objeto de combatir el absentismo laboral se crea un premio a la constancia, por la cantidad de 97,52 Euros que se abonará en la última nómina del año a todos/as aquellos/as trabajadores/as que durante el año no haya faltado un solo día. A estos efectos no computarán el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, tampoco computarán las ausencias de la primera baja de cada año.

****

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final Primera.- Denuncia del Convenio.
Los firmantes acuerdan establecer un preaviso de 15 días de antelación a la caducidad del presente texto, conjuntamente con la propuesta de un calendario para el inicio de las negociaciones del vigente Convenio Colectivo.

Disposición final Segunda.- Normativa Aplicable.
En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 30 de julio de 2013.

Disposición final Tercera.- Antigüedad de 17 Años.
Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, y que durante la vigencia del mismo, cumplan 17 años de antigüedad al servicio de las empresas, percibirán una gratificación de 60,17 Euros. Por una sola vez y en el momento de cumplir los 17 años de antigüedad.

ANEXO JORNADAS ESPECIALES.

NAVIDAD Y REYES.

CARNAVAL.

SEMANA SANTA.

CORPUS CRISTHI.

FIESTAS PATRONALES (FERIA)

FIESTAS LOCALES Y NACIONALES.

SAN MARTIN DE PORRES.

LICENCIAS POR HORAS SINDICALES.

LICENCIAS POR ACUMULACIÓN DE ASUNTOS PROPIOS.

SERVICIO DE GUARDERIA Y LIMPIEZA DE INSTALACIONES.

SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN.

CON CARÁCTER GENERAL SE CONSIDERARAN JORNADAS ESPECIALES LAS DE AQUELLOS SERVICIOS CONTRATADOS CON CLIENTES DIFERENTES A LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

TABLA SALARIAL DESDE EL 01/01/2020 AL 31/12/2020
EUROS

GRUPO PRO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	PLUS RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS COMPENSACIÓN	PLUS PENOSIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	GRATIF. SAN MARTIN	BOLSA VACACIONES
A	D.U.E. EMPRESA	1.611,68	435,15	143,90	150,64	70,47			1.611,68	214,67
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.225,07	330,76	143,90	150,64	70,47			1.225,07	214,67
B	JEFE DE TALLER	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95		1.075,35	214,67
D	JEFE DE SERVICIOS	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95	220,95	1.075,35	214,67
B	ENCARGADO GENERAL	1.075,35	290,33	143,90	150,64	70,47	220,95		1.075,35	214,67
B	INSPECTOR	1.057,78	285,60	143,90	150,64	70,47	220,95		1.057,78	214,67
B	CAPATAZ DE DÍA	1.047,78	282,90	143,90	150,64	70,47	215,30		1.047,78	214,67
B	CAPATAZ DE NOCHE	1.047,78	282,90	143,90	150,64	70,47	215,30	215,30	1.047,78	214,67
C	AUX. ADMVO.	1.003,75	271	143,90	150,64	70,47			1.003,75	214,67
D	MECANICO	1.003,75	271	143,90	150,64	70,47	206,25		1.003,75	214,67
D	CONDUCTOR DE DÍA	995,51	268,78	143,90	150,64	70,47	204,56		995,51	214,67
D	CONDUCTOR DE NOCHE	995,51	268,78	143,90	150,64	70,47	204,56	204,56	995,51	214,67
D	ENGRASADOR LAVADOR	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		945,33	214,67
D	GUARDA	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		945,33	214,67
D	MANTENIMIENTO	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		945,33	214,67
D	PEÓN DE DÍA	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23		945,33	214,67
D	PEÓN DE NOCHE	945,33	255,23	143,90	150,64	70,47	194,23	194,23	945,33	214,67
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1-2-3-4-5-6 Y 7 Se cobra mensualmente, en las pagas extras y en la paga de beneficios. 8 y 9 se cobran una vez al año.									