

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DE SAGUNTO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANONIMA DE GESTION SAGUNTO (S.A.G. SAGUNTO) PARA 2005, 2006, 2007, 2008 Y 2009.

Contenido

CAPITULO I.-CONDICIONES GENERALES	4
ARTICULO 1.ºAMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL	4
ARTICULO 2.ºAMBITO TEMPORAL.....	4
ARTICULO 3.ºPRORROGA	4
ARTICULO 4.ºVINCULACION A LA TOTALIDAD.	4
ARTICULO 5.ºCOMPENSACION Y ABSORCION.....	4
ARTICULO 6.ºNORMATIVA SUPLETORIA	4
ARTICULO 7.ºCOMISION PARITARIA.	4
ARTICULO 8.ºCOMISION CONSULTIVA Y DE PARTICIPACION	5
CAPITULO II.-CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACION	5
ARTICULO 9.ºINCORPORACION A LA EMPRESA.....	5
ARTICULO 10.ºCRITERIOS PARA LA GESTION DE LA CONTRATACION DE PERSONAL Y CONVERSION DE PERSONAL EVENTUAL EN FIJO.....	6
ARTICULO 11.ºCONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	6
ARTICULO 12.ºCONTRATO DE RELEVO.	6
CAPITULO III.-CLASIFICACION DEL PERSONAL	6
ARTICULO 13.ºGRUPOS PROFESIONALES	7
ARTICULO 14.ºMOVILIDAD DEL PERSONAL	7
ARTICULO 15.ºDEFINICIONES	7
CAPITULO IV.-ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	8
ARTICULO 16.ºJORNADA ANUAL DE TRABAJO.	8
ARTICULO 17.-HORARIO DE TRABAJO Y DISTRIBUCION SEMANAL.....	9
ARTICULO 18.ºVACACIONES ANUALES.	9
ARTICULO 19.ºLICENCIAS RETRIBUIDAS	10
ARTICULO 20.ºPERMISO SIN RETRIBUCION.....	10
CAPITULO V.-ORGANIZACION DEL TRABAJO.....	11
ARTICULO 21.ºORGANIZACION DEL TRABAJO.....	11
ARTICULO 22.ºPREVENCION DE RIESGOS LABORALES.	11
ARTICULO 23.ºVIGILANCIA DE LA SALUD.....	11
ARTICULO 24.ºROPA DE TRABAJO.	12
ARTICULO 25.ºORGANIZACION Y REFUERZOS.....	12
CAPITULO VI.-ACCION SOCIAL	12
ARTICULO 26.ºFORMACION PROFESIONAL	12
ARTICULO 27.ºAYUDA ESCOLAR.	13
ARTICULO 28.ºAYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.	13

ARTICULO 29.ºPREMIO DE NATALIDAD.	13
ARTICULO 30.ºPRESTAMOS.	14
ARTICULO 31.ºJUBILACION A LOS 64 AÑOS.	14
ARTICULO 32.ºGRATIFICACION POR JUBILACION ANTICIPADA.....	14
ARTICULO 33.ºBONIFICACION POR PASE A SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE.	15
ARTICULO 34.ºRETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.	15
ARTICULO 35.ºCARNE DE CONDUCIR CLASE «C».	15
ARTICULO 36.ºCOMPENSACION EN SITUACION I.T.....	16
ARTICULO 37.ºINDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.....	16
CAPITULO VII.-DERECHOS SINDICALES	16
ARTICULO 38.ºDERECHOS Y GARANTIAS.....	16
CAPITULO VIII.-RETRIBUCIONES	17
ARTICULO 39.ºINCREMENTO SALARIAL.....	17
ARTICULO 40.ºREVISION SALARIAL.	17
ARTICULO 41.ºANTIGÜEDAD.....	18
ARTICULO 42.ºPLUS NOCTURNO.....	18
ARTICULO 43.ºPLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.....	18
ARTICULO 44.ºPLUS DE PRODUCTIVIDAD.....	19
ARTICULO 45.ºPLUS DE TRANSPORTE.....	19
ARTICULO 46.ºPLUS RECOGIDA.....	19
ARTICULO 47.ºPAGAS EXTRAORDINARIAS.....	20
ARTICULO 48.ºREMUNERACION DEL SISTEMA ROTATIVO VOLUNTARIO.....	20
ARTICULO 49.ºREMUNERACION DEL TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.....	20
ARTICULO 50.ºPLUS MERCADOS.....	21
ARTICULO 51.ºPLUS DE ASISTENCIA.....	21
ARTICULO 52.ºHORAS EXTRAORDINARIAS.....	22
ARTICULO 53.-COMPLEMENTO DE VACACIONES.....	22
ARTICULO 54.-BOLSA DE VACACIONES.....	22
CAPITULO IX.-SUBROGACION DEL PERSONAL	23
ARTICULO 55.ºADSCRIPCION DEL PERSONAL A LA CONTRATA DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA.....	23
DISPOSICIONES ADICIONALES	23
DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.....	23
DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.....	23
DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.....	24
DISPOSICION DE GENERO.....	24
CONDICIONES DE TRABAJO A APLICAR DESDE EL 8 DE JULIO DE 2013 EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DE SAGUNTO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA DE GESTIÓN SAGUNTO	25
PRIMERA.	25
SEGUNDA.	25
TERCERA.	25
CUARTA.	25
QUINTA.	26

SEXTA.....	26
SÉPTIMA.....	26
NOVENA.....	29
DÉCIMA.....	30
UNDÉCIMA. I.....	30
DUODÉCIMA.....	31
DÉCIMO TERCERA:.....	34



CAPITULO I.-CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todo el personal adscrito a los servicios de limpieza pública y recogida de residuos que la empresa Sociedad Anónima de Gestión Sagunto (S.A.G.) tiene contratados con el Excmo. Ayuntamiento de Sagunto.

ARTICULO 2.º AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo su duración de cinco años, hasta el día 31 de diciembre de 2009.

ARTICULO 3.º PRORROGA.

El preaviso a efectos de denuncia del presente Convenio se hará con una antelación, mínima, de un mes a la fecha de su terminación o en su caso de cualquiera de sus prórrogas; asimismo, se compromete a la parte denunciante a entregar la plataforma del Convenio junto a la denuncia.

En caso de no denuncia, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos.

ARTICULO 4.º VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo total.

ARTICULO 5.º COMPENSACION Y ABSORCION.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo pueden afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por éstas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en las formas y condiciones que quedan concertados.

ARTICULO 6.º NORMATIVA SUPLETORIA.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo se estará al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

ARTICULO 7.º COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, a cuyo juicio se someterán ineludiblemente en primera instancia.

Estará integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y por tres miembros en representación de la Empresa. Ambas representaciones podrán ser asistidas por asesores con voz y sin voto.

La Comisión Paritaria, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, dentro de los ocho días siguientes a su convocatoria.

ARTICULO 8.º COMISION CONSULTIVA Y DE PARTICIPACION.

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados y la Dirección de la Empresa, se crea una Comisión Consultiva y de Participación, constituida por 6 miembros, 3 por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la Empresa en cuanto a los servicios prestados y la percepción de la ciudadanía sobre los mismos.

Recibir información y aportar sugerencias sobre nuevos proyectos, planes de modernización y /o ampliación de los medios técnicos, introducción de nuevas formas de Organización del Trabajo, creación de nuevos puestos, formación de empleados y contratación de personal.

La información se facilitará con la antelación máxima posible al objeto de que pueda ser tratada en el seno de la Comisión y valorados los efectos que la misma pueda tener.

Asimismo se podrán discutir en el seno de esta Comisión los problemas de índole técnico u organizativo que no pudieran ser solucionados por los cauces jerárquicos ordinarios.

Las reuniones tendrán carácter trimestral y se celebrarán el primer martes hábil del mes que corresponda. El orden del día para cada reunión se fijará con una semana de antelación para lo cual cada una de las partes comunicará a la otra los puntos que quiere tratar.

Ambas partes nombrarán a sus tres representantes, que solamente podrán ser sustituidos en caso de ausencia por IT.

CAPITULO II.-CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACION

ARTICULO 9.º INCORPORACION A LA EMPRESA.

Las partes firmantes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» del 31), en su artículo 40, sobre el fomento de la igualdad en la negociación colectiva, acuerdan impulsar medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Asimismo se

adquiere el compromiso de incentivar y promover la contratación laboral de las mujeres como mecanismo idóneo de paliar la alta tasa de desempleo femenino que afecta al municipio de Sagunt.

De acuerdo con la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, se practicará el reconocimiento médico que proceda a las nuevas incorporaciones.

ARTICULO 10.º CRITERIOS PARA LA GESTION DE LA CONTRATACION DE PERSONAL Y CONVERSION DE PERSONAL EVENTUAL EN FIJO.

La Dirección de la Empresa organiza y es responsable de la selección, admisión y contratación de todo el personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores.

La evaluación de personal para el desempeño de puestos de carácter temporal así como las evaluaciones del desempeño para la conversión de los contratos eventuales en fijos, se llevarán a cabo desde un planteamiento objetivo, verificando la adecuación de los candidatos a los puestos a cubrir, mediante las pruebas que la Dirección y la Representación de los Trabajadores consideren necesarias.

La Dirección, a través de la Comisión Consultiva y de Participación, informará sobre los planes de selección y contratación de personal.

ARTICULO 11.º CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

El personal con contrato indefinido a tiempo parcial que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venía prestando sus servicios en fin de semana, convertirá su contrato de trabajo a tiempo completo a partir del día primero del mes siguiente a la firma del Convenio, si lo solicita por escrito con al menos 10 días de antelación a la fecha indicada.

ARTICULO 12.º CONTRATO DE RELEVO.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa seguirá ofreciendo a los trabajadores la posibilidad de acogerse al contrato de relevo en los términos que establece la legislación vigente.

Siempre que la regulación del contrato de relevo se mantenga en los mismos términos a los establecidos en la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, se mantendrá la vigencia de lo establecido en el primer apartado del presente artículo con carácter normativo.

CAPITULO III.-CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 13.ºGRUPOS PROFESIONALES.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector el personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo de Técnicos

Grupo de Mandos Intermedios

Grupo de Administrativos

Grupo de Operarios

ARTICULO 14.ºMOVILIDAD DEL PERSONAL.

Al margen de la movilidad del personal por necesidades del servicio, averías, etc., y que será dada a conocer a la representación legal de los trabajadores; no se realizará cambio de puesto de trabajo que pudiera considerarse incurso en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin el previo conocimiento del Comité de Empresa, al menos con quince días de antelación, y en caso de disconformidad, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTICULO 15.ºDEFINICIONES

A) GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Encargado o Inspector de Zona: A las órdenes de un encargado general tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades de la zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, encargado o inspector de zona, tiene a su cargo el mando sobre los demás operarios, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

B) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS:

Oficial Administrativo de Primera: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C) GRUPO OPERARIOS

Oficial Primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Oficial Segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los Oficiales de Primera, ejecuta los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.

Conductor Recogida: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Conductor Viaria: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón Especialista Recogida: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Peón Especialista: El dedicado a las concretas funciones de brigada, así como a las tareas especiales de limpieza a desarrollar en condiciones no habituales, las cuales, sin constituir un oficio, exigen sin embargo, cierta práctica y especialidad. Se entiende en todo caso la conducción de vehículos inferiores a 3.500 Kg.

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

CAPITULO IV.-ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 16.ºJORNADA ANUAL DE TRABAJO.

La jornada de trabajo será de 1.584 horas anuales de trabajo efectivo.

Todo el personal que realice la jornada de trabajo de forma continuada o discontinua durante más de cuatro horas, disfrutará de veinte minutos para la toma de bocadillo, siendo considerados como tiempo efectivo de trabajo, únicamente, quince minutos.

Para los casos en que no cumpla el periodo completo de un año, el cálculo se hará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, despreciándose las fracciones inferiores a 0'5 y acumulándose a 1 las superiores.

El cómputo de los días de descanso compensatorio será por días hábiles de trabajo en la clase de Servicio al que, habitualmente, se encuentre adscrito.

ARTICULO 17.-HORARIO DE TRABAJO Y DISTRIBUCION SEMANAL.

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el horario de trabajo será de siete horas diarias de acuerdo con el calendario laboral anual que se establecerá por acuerdo entre ambas partes, respetándose en todo caso las siguientes condiciones:

1ª.-En el año 2005 la distribución de la jornada será la correspondiente al Calendario Laboral acordado para dicho año, con la salvedad de que el personal que presta sus servicios en fines de semana, lo hará de manera alterna a partir del día primero del mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

2ª.-A partir de 2006 entrará en vigor el sistema rotativo voluntario, por el que la distribución de los días de trabajo se hará de forma que cada empleado adscrito al mismo trabaje fines de semana alternos (25 como máximo) y seis festivos al año.

3ª.-El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venía prestando sus servicios de lunes a viernes, podrá acogerse al sistema rotativo voluntario a partir del 1 de enero de 2006, si lo solicita por escrito con al menos tres meses de antelación a la fecha indicada. En caso contrario, prestará sus servicios de lunes a viernes, sin perjuicio de lo cual, siempre que el sistema organizativo lo permita, podrán prestar adicionalmente servicio en días festivos.

4ª.-Con carácter general, el personal que no se acoja en plazo al sistema rotativo voluntario podrá, si cambia de criterio durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, solicitar una sola vez su incorporación al mismo, antes del 30 de septiembre y con efectividad desde el 1 de enero del siguiente año.

5ª.-Atendiendo a la implantación del sistema rotativo voluntario, así como al volumen de absentismo en la mano de obra directa, los días de trabajo al mes tenderán a ser similares para todo el personal.

ARTICULO 18.ºVACACIONES ANUALES.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, con excepción de los casos en que no se haya completado la anualidad de relación laboral efectiva, en cuyo caso, el número de días será proporcional al tiempo de dicha relación.

Las vacaciones se iniciarán en lunes o cualquier día hábil que no sea víspera de festivo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el programa de vacaciones se desarrollará los meses de junio a septiembre para todo el personal.

ARTICULO 19.º LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo, podrá disfrutar de las siguientes licencias retribuidas, previa justificación:

Por matrimonio: 18 días naturales.

Por muerte de cónyuge o hijos: 4 días laborables.

Por muerte de abuelos, nietos, padres, hermanos, naturales o políticos: 2 días naturales.

Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales. En caso de coincidencia familiar en más de un trabajador/a, el disfrute de los días será de común acuerdo entre ellos, no coincidiendo los mismos días y disfrutando cada uno de ellos un máximo de 2 días naturales.

Por enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales.

Por alumbramiento de la esposa: 3 días laborables.

Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural.

Por el tiempo indispensable, y hasta un máximo de dos días naturales, en los casos intervención quirúrgica del trabajador, siempre que no cause baja y medie ingreso hospitalario.

En las licencias por alumbramiento de la esposa, muerte o enfermedad grave, se ampliará a 2 días naturales más, cuando se necesite efectuar un desplazamiento superior a 150 Km.

Por cambio de domicilio, 1 día natural.

Para las visitas al médico especialista de la Seguridad Social, y por el tiempo indispensable (tiempo visita más desplazamientos), y avisando a la Empresa con un mínimo de antelación de 48 horas.

El personal que trabajando en turno de noche tuviera que hacerse alguna prueba analítica que requiriese ir en ayunas, podrá disponer, en función del horario de consulta, de un permiso de hasta siete horas en su turno habitual de trabajo.

ARTICULO 20.º PERMISO SIN RETRIBUCION.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, con una antelación mínima de 48 horas, y previa justificación, hasta veinte días de permiso sin sueldo, en el período de un año, siempre que el personal que disfrute de ellos no sobrepase en ningún momento el 2% de cada sección.

CAPITULO V.-ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 21.ºORGANIZACION DEL TRABAJO.

La Organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que deberá realizarla observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

La dotación de los servicios prestados por el personal adscrito al presente Convenio Colectivo se orientará a la mejora de los niveles de productividad y eficiencia para lo cual, la representación legal de los Trabajadores podrá colaborar de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

En principio, y en base a la previsión de necesidades para el servicio, se estiman las siguientes dotaciones:

SERVICIO DE RECOGIDA SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

8 conductores 27 conductores

13 peones 62 peones

La representación de los trabajadores participará en la organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 22.ºPREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

La Empresa tomará cuantas medidas sean necesarias para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todo aquello que afecte al Sector.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Los Delegados de Prevención participarán, constituyendo el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con sus competencias legales, junto con la Dirección de la Empresa en las decisiones sobre cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad, salud, gestión de I.T. por enfermedad común o elección, en su caso, de una nueva Mutua.

ARTICULO 23.ºVIGILANCIA DE LA SALUD.

Las revisiones médicas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán dentro del horario de cada equipo de trabajo y, siempre que ello sea posible, entre los meses de abril/junio.

ARTICULO 24.ºROPA DE TRABAJO.

La Empresa dotará anualmente y para las diferentes temporadas, de los equipos de protección individual y equipaje de trabajo que se relacionan en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, siendo las fechas de entrega del 1 al 10 de mayo y del 1 al 10 de noviembre, respectivamente.

Al personal eventual se le entregará un equipo de trabajo a la fecha de su incorporación, renovándolo en función del tiempo de trabajo.

Es obligatorio el uso del equipaje de trabajo así como de los equipos de protección individual entregados.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud o en la Comisión Consultiva se abordará la elección, distribución y solución de los problemas que surjan con la ropa.

Cuando los trabajadores, por causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme, se procederá a la renovación de las mismas.

ARTICULO 25.ºORGANIZACION Y REFUERZOS.

La estructura organizativa de la Empresa responderá a las necesidades que, en cada momento, se impongan debido a las especiales características del trabajo que desarrolla como empresa de Servicios.

En este sentido se atenderá, de manera flexible, al refuerzo de los recursos en circunstancias especiales tales como fallas, la temporada estival, las fiestas de Navidad, circunstancias meteorológicas adversas u otras similares. Consecuentemente, el número de días anuales de refuerzo dependerá de estas circunstancias no siendo su número inferior a 100.

Refuerzo de lluvia: Este refuerzo se realizará los días de lluvia y a criterio del encargado. Estos refuerzos se realizarán con la dotación que sea necesaria.

CAPITULO VI.-ACCION SOCIAL

ARTICULO 26.ºFORMACION PROFESIONAL.

La Dirección de la Empresa ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

En el primer aspecto tienen obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En cuanto a la promoción

y formación profesional integral disfrutarán de los derechos reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar en el seno de la Comisión Consultiva y de Participación, los mecanismos establecidos en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

En cualquier caso, se estará a lo que se regule legalmente sobre esta materia durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 27.º AYUDA ESCOLAR.

Se creará por parte de la Empresa, un Fondo de Ayuda Escolar consistente en cuatro mil ochocientos sesenta y cuatro euros con cincuenta y seis céntimos de Euro (4.864,56 euros) anuales para 2005, que podrá ser complementado en caso de estudios universitarios y por ese concepto, previa justificación, en trescientos treinta y ocho euros con ochenta y ocho céntimos de Euro (338,88 euros) para dicho año. Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se incrementarán dichas cantidades en función de la subida salarial del Convenio para dichos años.

Tendrán derecho a solicitar Ayuda, con cargo a este fondo, todos aquellos trabajadores de la plantilla que tengan hijos que cursen estudios de pre-escolar, EGB, BUP, Formación Profesional y Estudios Medios y Superiores, siempre y cuando pertenezca a la plantilla como fijo, dentro del primer semestre del año. La distribución de dicho Fondo se llevará a cabo mediante sesión conjunta de representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, previa justificación por parte del interesado de la inscripción en Centro Docente, para el curso que se inicie.

El importe total por hijo que le corresponda al solicitante se le abonará junto con la mensualidad de noviembre.

ARTICULO 28.º AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.

La Empresa abonará a cada trabajador que tenga hijos minusválidos psíquicos o físicos, un complemento de ochenta y nueve euros con treinta y tres céntimos de euro (89,33) euros mensuales para el año 2005, por cada hijo con discapacidad psíquica. Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 dicha cantidad se incrementará en función de la subida salarial del Convenio para dichos años. Asimismo se compromete a dar las máximas facilidades para que estos niños ingresen en el Colegio Especial en el que participa el Ayuntamiento de Sagunto.

ARTICULO 29.º PREMIO DE NATALIDAD.

La Empresa abonará, por el nacimiento de cada hijo habido por los trabajadores afectados por el presente Convenio, un complemento de sesenta y dos euros con treinta y un céntimos de euro (62,31) euros para el año 2005. Para los años 2006, 2007, 2008 y

2009 dicha cantidad se incrementará en función de la subida salarial del Convenio para estos años.

ARTICULO 30.ºPRESTAMOS.

La Empresa concederá préstamos individuales, previa justificación de su necesidad, por un máximo individual anual de seiscientos un euros con un céntimo (601.01) euros, solo al personal fijo de plantilla.

El montante máximo del total de préstamos concedidos no excederá de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos de euro (12.020,24) euros. El plazo máximo de devolución no sobrepasará las 10 mensualidades.

ARTICULO 31.ºJUBILACION A LOS 64 AÑOS.

La Empresa se compromete a sustituir a cada trabajador que durante la vigencia del presente acuerdo desee jubilarse a la edad de 64 años en los términos y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85 («B.O.E.» de 20 de julio) y demás normas concordantes.

ARTICULO 32.ºGRATIFICACION POR JUBILACION ANTICIPADA.

Todo trabajador que se jubile perteneciendo a la plantilla de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, tendrá derecho a percibir un premio de jubilación, de acuerdo con el siguiente baremo:

EDAD DE JUBILACION EUROS POR AÑO DE ANTIGÜEDAD RECONOCIDO EN NOMINA

A los 60 años 203,32 euros/año

A los 61 años 173,80 euros/año

A los 62 años 138,82 euros/año

A los 63 años 105,26 euros/año

A los 64 años 49,18 euros/año

Para devengar el derecho a premio por jubilación a la edad de 64 años, es preciso que dicho trabajador no hubiera podido, aun deseándolo, jubilarse a la edad de 63 años, por no tener cubierto el período de carencia exigible por la Entidad Gestora de la prestación pública de jubilación.

En cualquier caso, para tener derecho a la percepción del premio de jubilación, que se abonará por una sola vez, la jubilación del interesado deberá producirse dentro de los 30 días siguientes a aquel en que cumple la edad del baremo a la que pretenda acogerse.

Para la determinación del tiempo de antigüedad, sólo serán tenidos en cuenta períodos ininterrumpidos desde la última fecha de alta en nómina.

Los períodos de contratación eventual serán tenidos en cuenta, siempre que se cumpla el párrafo anterior.

El premio de jubilación se hará efectivo al mismo tiempo que la liquidación de las partes proporcionales que le correspondan.

Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 dichas cantidades se actualizarán con el IPC.

ARTICULO 33.º BONIFICACION POR PASE A SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE.

En aquellos casos en que el trabajador pasa a una situación de Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, por decisión de la Entidad Gestora correspondiente; la Empresa le abonará la cantidad de noventa y nueve euros con ochenta y seis céntimos de euros (99,86 euros) por año de antigüedad reflejado en nómina para el año 2005. Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009, dicha cantidad se incrementará en función de la subida salarial del Convenio para dichos años.

ARTICULO 34.º RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido asignada, le fuese retirado por primera vez el permiso de conducir, la Empresa, le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones económicas.

En caso de reincidencia de la retirada del permiso de conducir, la Empresa, estudiará cada caso, junto con el Comité de Empresa, para la conservación de las retribuciones económicas.

El presente artículo no será de aplicación en los casos en que la retirada del permiso de conducir haya sido con motivo o con coincidencia de imprudencia temeraria y/o embriaguez.

Aquel conductor o peón especialista que no superase la revisión médica obligatoria para la renovación del carné de conducir, se le garantizará un puesto de trabajo acorde a su nueva condición laboral. Si dicho operario tuviera más de 55 años, se le respetarán las condiciones económicas.

ARTICULO 35.º CARNE DE CONDUCIR CLASE «C».

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a abonar, como máximo a dos peones de su plantilla, por una sola vez, los costos de: tramitación y teórica, tasas oficiales, libros y derechos de psicotécnico, para que puedan aspirar a la obtención de un carné de conducir clase «C».

Si cualquiera de los beneficiarios acogidos a este artículo no compareciera a todas las clases, ejercicios y pruebas a las que fuera requerido por la Autoescuela u organismo competente, la Empresa, podrá descontar de sus salarios, los euros por ella abonada, en cuyo caso se aplicarían a otro interesado.

ARTICULO 36.ºCOMPENSACION EN SITUACION I.T.

Todo el personal afectado al presente Convenio que pase a situación de Incapacidad Temporal y Accidente Laboral, y en tanto dure dicha situación, percibirá con cargo a la Empresa un complemento que garantice el cien por cien de su retribución que con anterioridad a la situación de Incapacidad Temporal venía percibiendo.

Este complemento dejará de abonarse en el supuesto de que el trabajador afectado no reúna las condiciones necesarias para estar en dicha situación de I.T. según el criterio de los servicios médicos de la Empresa. (El Comité de Empresa tendrá acceso al expediente que se cree al efecto y podrá convocar reunión con la Empresa para aportar su opinión al respecto).

En cualquier caso, y sin posibilidad de rectificación, todo trabajador que se niegue a ser inspeccionado por los servicios médicos de la Empresa perderá el derecho a percibir el complemento por parte de la Empresa.

ARTICULO 37.ºINDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá por una sola vez la cuantía de 30.050,61 euros en caso de Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, o en caso de muerte, derivadas ambas como consecuencia de un accidente de trabajo. No obstante, y sin que suponga un aumento del costo de la Empresa, se negociará entre la Empresa y el Comité otras contingencias y cuantías económicas.

Dichas cuantías, quedarán garantizadas mediante la oportuna póliza suscrita con una Entidad aseguradora, y de la cual, se entregará la oportuna copia al Comité de Empresa.

CAPITULO VII.-DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 38.ºDERECHOS Y GARANTIAS.

El crédito horario para los Delegados o miembros del comité será de 22 horas mensuales.

Secciones sindicales: Cuando se alcance, al menos, el 10% de afiliados sobre el total de la plantilla activa de la empresa y para el desarrollo de las funciones que tienen reconocidas en el ámbito de la empresa estas secciones sindicales dispondrán de un delegado de las mismas, que tendrán el mismo tratamiento y garantías sindicales que cualquier delegado o miembro del comité de empresa.

Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, serán acumulables.

Se garantiza el puesto de trabajo para aquellos cargos sindicales que por tal motivo necesiten excedencia. El tope máximo de duración de la misma será 1 año y, siempre será solicitada por un tiempo cierto. La empresa considerará en cada caso la reincorporación anticipada, o sea, antes de finalizar el período solicitado.

Todos los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores y fuera de las horas de trabajo.
- b) Hacer uso de los tabloneros que la empresa deberá facilitar, y a los que los trabajadores tendrán fácil acceso.
- c) Los delegados podrán además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, convocar asambleas, previa notificación a la empresa, en los locales de la misma y fuera de las horas de trabajo.
- d) Disponer de un saldo de 22 horas mensuales de permiso retribuido para atender a los asuntos propios del comité, previa notificación a la empresa.
- e) Las centrales sindicales legalmente constituidas y con un número de afiliados de, al menos, el 10% de la plantilla, tendrán derecho a:

Garantía de puesto de trabajo para aquellos cargos sindicales que por tal motivo necesiten excedencia. El tope máximo de duración de la misma será 1 año y, siempre será solicitada por un tiempo cierto. La empresa considerará en cada caso la reincorporación anticipada, o sea, antes de finalizar el período solicitado.

f) Contratación: De acuerdo con la Ley, la empresa entregará copia básica de todos los contratos de trabajo a la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO VIII.-RETRIBUCIONES

ARTICULO 39.ºINCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo será el I.P.C. real. A tal efecto se entregará a cuenta el I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año regularizándose posteriormente de acuerdo con la revisión salarial pactada en el presente Convenio.

El cobro de las nóminas se realizará dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al que se liquida.

En el caso de que el comienzo del disfrute de vacaciones anuales coincida con el último día del mes, se percibirá antes de irse de vacaciones.

ARTICULO 40.ºREVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara el 31 de diciembre de cada año un incremento superior al I.P.C. previsto para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la diferencia se aplicará a los conceptos económicos y sobre la tabla resultante se aplicará el incremento para el año siguiente, regularizándose las diferencias en el mes siguiente al de la constatación oficial del IPC.

ARTICULO 41.º ANTIGÜEDAD.

El personal afecto al presente Convenio, tendrá una antigüedad que se regirá conforme a la tabla siguiente:

A los 2 años 5%

A los 4 años 10%

A los 6 años 15%

A los 8 años 20%

A los 10 años 25%

A los 16 años 40%

A los 21 años 60% máximo

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre el salario base del personal que en el año 1997 prestó sus servicios durante más del 60% de la jornada anual para dicho año, y sobre las cantidades que se adjuntan como anexo al presente Convenio Colectivo para el personal restante.

ARTICULO 42.º PLUS NOCTURNO.

Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad consistente en la cantidad diaria reflejada en la tabla salarial anexa. Para el año 2005 el importe será de 7,02 euros/día, para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 el importe se incrementará con el I.P.C. real.

Para calcular el importe mensual de este concepto, la base euros./día, reflejada, será multiplicada por 25.

En los casos en los que el trabajador no haya realizado el mes completo la base euros/día será multiplicada por el número de días efectivamente trabajados, salvo en el caso del período de vacaciones, que se estará en lo dispuesto en el artículo 51 del presente Convenio.

Si el tiempo efectivamente trabajado cada día en el período nocturno fuese inferior a 3 horas y 1/2, el citado plus será del 50% de su valor.

ARTICULO 43.º PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

El personal que preste sus servicios en las actividades reguladas por el presente Convenio, excepción hecha de los grupos de técnicos, administrativos y subalternos, percibirá en concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad el 25% del salario base correspondiente a cada grupo profesional.

Para calcular el importe mensual de este concepto, la base euros./día, reflejada, será multiplicada por 25, salvo en el caso del período de vacaciones, que se estará en lo dispuesto en el artículo 51 del presente Convenio.

En los casos en los que el trabajador no haya realizado el mes completo la base euros./día será multiplicada por el número de días efectivamente trabajados.

ARTICULO 44.ºPLUS DE PRODUCTIVIDAD.

En la cuantía que para cada categoría se fija en la Tabla salarial que consta en el Anexo I al presente Convenio, se establece un Plus de Productividad. Este Plus se percibirá como consecuencia, por parte del personal afectado, de una correcta prestación del servicio dentro de la jornada diaria de trabajo.

El presente Plus, siempre que se cumplan las condiciones reflejadas en este artículo, se devengará por día efectivamente trabajado.

El importe que figura en la tabla salarial anexa se abonará a todos aquellos que hayan realizado la mensualidad completa. En caso contrario, se abonará deduciendo del importe mensual los días no trabajados a razón de 1/25 de la cantidad reflejada en la tabla por día no trabajado.

La no recogida en su totalidad de las basuras existentes en la Ciudad, dentro de la jornada de trabajo, se considerará como disminución voluntaria del trabajo, deduciéndose la cantidad diaria de Plus y sancionable con lo dispuesto en la legislación vigente, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

Los días de lluvia, lunes o posteriores a festivos, cobrarán el doble de productividad los suplentes que vayan a la recogida. A partir de la implantación de la recogida diaria sólo se cobrará los días de lluvia.

ARTICULO 45.ºPLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores que estén afectados por el presente Convenio percibirán un Plus de Transporte, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa al convenio. Para calcular el importe mensual de este concepto, la base euros/día, reflejada, será multiplicada por 25, salvo en el caso del período de vacaciones, que se estará en lo dispuesto en el artículo 50 del presente Convenio.

En los casos en que el trabajador no haya realizado el mes completo, la base día será multiplicada por el número de días efectivamente trabajados.

ARTICULO 46.ºPLUS RECOGIDA.

El plus de recogida se pagará al personal de recogida exclusivamente cuando preste sus servicios en horario diurno.

Para calcular el importe mensual de este concepto, la base euros/día reflejada se multiplicará por 25.

ARTICULO 47.ºPAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal incluido en el presente convenio percibirá como pagas extraordinarias las siguientes en la cuantía que se refleja:

a) Pagas extraordinarias de verano y diciembre: Se abonarán a razón de treinta días (30) de salario base más antigüedad de cada nivel profesional. Se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre.

Fecha de pago: La de verano: del 1 al 20 de junio. La de diciembre: Al inicio del mes de diciembre.

b) Paga de marzo: Se abonará a razón de treinta días (30) del importe de salario base más antigüedad, correspondientes al período de devengo que va del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose en el mes de marzo del año siguiente.

c) Paga extraordinaria del sector: Se abonará a razón de treinta días (30) de salario base más antigüedad. Se devengará del día 1 de noviembre a 31 de octubre y su abono se hará el día inmediato anterior laborable al día 3 de noviembre.

ARTICULO 48.ºREMUNERACION DEL SISTEMA ROTATIVO VOLUNTARIO.

El personal acogido al sistema rotativo voluntario percibirá por tal causa la siguiente remuneración anual:

En 2006 1.550,00 euros

En 2007 1.700,00 euros

En 2008 1.750,00 euros

En 2009 1.900,00 euros

El devengo de la anterior remuneración vendrá determinado por la efectiva prestación de servicios en las fechas determinadas de acuerdo con el sistema de organización del trabajo propio del sistema rotativo voluntario.

Para el abono se dividirá la cuantía anual entre 17, y el resultado se multiplicará por el número de fechas efectivamente trabajadas en el mes que corresponda, siendo este el importe mensual de la remuneración, que por su propia naturaleza, no se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo del complemento por Incapacidad Temporal establecido en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 49.ºREMUNERACION DEL TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.

1.-El personal acogido al sistema rotativo voluntario, cuando por necesidades del servicio u organizativas preste sus servicios durante más de los seis días festivos propios del sistema rotativo voluntario, percibirá 25euros por cada festivo que exceda de los seis incluidos en dicho sistema.

2.-El personal no acogido al sistema rotativo voluntario, cuando preste adicionalmente servicio en días festivos, percibirá las siguientes cuantías:

Año 2006 90,00 euros por día festivo

Año 2007 100,00 euros por día festivo

Año 2008 103,00 euros por día festivo

Año 2009 112,00 euros por día festivo

ARTICULO 50.ºPLUS MERCADOS:

El plus mercados tendrá un importe de 31,81 euros por mercado efectivamente realizado, no computándose en ningún caso como jornada ordinaria de trabajo. La realización del servicio de mercados será voluntaria para la totalidad de trabajadores del Servicio de Aseo Urbano, con el único requisito de comunicarlo por escrito a la Empresa. El personal que deba realizar el servicio de mercados por la tarde habiendo prestado servicios en la mañana del mismo día, podrá finalizar su jornada de trabajo ordinaria con 60 minutos de antelación. El importe del presente Plus se revisará cada año de acuerdo con el artículo 39 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 51.ºPLUS DE ASISTENCIA.

Durante la vigencia del presente Convenio, se dispondrá de una bolsa anual de 18.000 euros que se repartirá entre los empleados cuyo absentismo individual anual haya sido inferior al 4%, siempre que al final de cada año, el porcentaje acumulado de absentismo en la empresa no supere los siguientes porcentajes:

Año 2005 7%

Año 2006 6%

Años 2007/2009 5%

Los conceptos que se tendrán en cuenta para el cómputo del porcentaje de absentismo global, serán la IT por todos los conceptos y las Licencias retribuidas, con la excepción de los permisos sindicales. Para el cómputo del absentismo individual, no se tendrá en cuenta la IT en los casos que haya habido accidente de trabajo con hospitalización.

Los criterios de reparto de la bolsa serán los siguientes:

Para el personal con un absentismo del 3% o inferior, 65% de la bolsa.

Para el personal con un absentismo entre el 3 y 4%, 35% de la bolsa.

Las cantidades resultantes se abonarán en un único pago en la nómina del mes de febrero.

ARTICULO 52.º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extras se abonarán a 10,40 euros en 2005. Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se incrementará dicha cantidad en función del incremento salarial del Convenio Colectivo para dichos años. Mensualmente se informará al Comité de Empresa del total de horas extraordinarias realizadas, desglosadas por motivación que las justifique.

ARTICULO 53.-COMPLEMENTO DE VACACIONES.

Se establece un complemento de vacaciones de 360 euros para aquellos/as trabajadores/as que de común acuerdo con la dirección de empresa deseen disfrutar sus vacaciones fuera de los meses establecidos.

El salario a devengar durante el período de vacaciones reglamentarias será el mismo que le hubiera correspondido percibir de acuerdo con su categoría y puesto de trabajo habituales, con excepción de las horas extraordinarias, dietas y otras remuneraciones que no integren el salario mensual habitual.

Si un/a determinado/a trabajador/a no pudiese disfrutar sus vacaciones en las fechas prefijadas, debido a encontrarse en situación de I.T., si no hubiere acuerdo previo entre empresa y trabajador/a para establecer una nueva fecha, la determinación de la misma será sometida a la Comisión Paritaria, siendo su decisión inapelable.

ARTICULO 54.-BOLSA DE VACACIONES.

Las partes establecen vincular el disfrute de la bolsa de vacaciones con los índices de absentismo que se produzcan en la Empresa, con los siguientes conceptos y baremos de aplicación:

1.-El índice fijo durante el primer año de vigencia de éste Convenio, será la media obtenida del 15 de mayo de 2004 al 14 de mayo de 2005.

2.-Las partes aceptan que el índice sea el resultado del cociente de las bajas por I.T. y el número de trabajadores/as en activo en la misma fecha.

3.-Para el año 2006 el absentismo se aplicará en las fechas comprendidas entre el 15 de mayo de 2005 y el 14 de mayo de 2006, con respecto al índice fijo de referencia. Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se operará de igual modo.

4.-El baremo y las cuantías serán las siguientes para 2005:

Igual o superior al índice del 2001 3.813,07 euros

0'5 inferior al índice del 2001 5.326,80 euros

1 punto inferior al índice del 2001 7.013,73 euros

1'5 puntos inferior al índice del 2001 8.700,66 euros

2 puntos inferior al índice del 97 10.387,60 euros

2'5 puntos inferior al índice del 97 12.074,53 euros

3 puntos inferior al índice del 97 13.761,46 euros

En caso de que no se reduzca el absentismo en los años 2006 a 2008, se le aplicará a la cantidad inicial (3.813,07 euros) la subida del convenio para dichos años.

La forma de reparto de estas cantidades será de competencia exclusiva del Comité de Empresa, con la única condición de que aquellos que hayan percibido la ayuda no podrán percibirla de nuevo hasta que la medida alcance a la totalidad de la plantilla.

Esta cantidad se percibirá al disfrute de las vacaciones.

CAPITULO IX.-SUBROGACION DEL PERSONAL

ARTICULO 55.ºADSCRIPCION DEL PERSONAL A LA CONTRATA DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA.

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de basuras y limpieza viaria, cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberá a los/as trabajadores/as afectados/as, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto sobre el particular en el Convenio General Estatal del Sector y demás disposiciones legales complementarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

La Empresa se compromete a impulsar medidas orientadas a subsanar los problemas que se refieren a zonas con obras, calles cortadas, mal acceso, por aparcamientos, fiestas, etc., con la colaboración de los representantes municipales, comité de empresa y asociaciones de vecinos.

Asimismo la Empresa se compromete a hacer las gestiones necesarias para que se cumplan las medidas acordadas por la Policía Local para la seguridad en los mercados, procesiones y cabalgatas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

En caso de accidente durante la jornada laboral del que se derive daños a terceros, la Empresa estudiará el abono, en cada caso, y a los conductores, de los gastos de juicio y sanción si fueran condenados a su pago.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Para un mejor uso de la maquinaria, un mejor servicio y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, se procederá a realizar los cambios de recorridos de recogida de noche a día al 50%.

DISPOSICION DE GENERO

A los efectos del presente Convenio Colectivo todas las menciones a los trabajadores se entienden referidas a las personas de género masculino y femenino, respetando con ello los principios de igualdad de género contenidos tanto en la normativa de la Unión Europea como en el art. 14 de la Constitución Española.



CONDICIONES DE TRABAJO A APLICAR DESDE EL 8 DE JULIO DE 2013 EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DE SAGUNTO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA DE GESTIÓN SAGUNTO

La Dirección de la Empresa instó la mediación prevista en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo de la Comisión de seguimiento del 11 AENC sobre ultraactividad de los Convenios Colectivos, a fin de propiciar un acuerdo de eficacia general antes del término legal de vigencia del Convenio Colectivo de trabajo para el Servicio de Limpieza Pública y Recogida de Residuos de Sagunto 2005-2009, y en su defecto, para la resolución de las discrepancias propias del periodo de consultas exigido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones de trabajo relativas a la distribución del tiempo de trabajo y al sistema de remuneración y cuantía salarial, con efectos desde el 8 de julio de 2013.

Tras concluir sin acuerdo la mediación instada, y conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procede la aplicación, con efectos desde 8 de julio de 2013, de lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, **Riegos, Recogida**, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado {BOE núm. 58 de 7 de marzo de 1996, sin perjuicio de que la Empresa mantiene su total predisposición a alcanzar un acuerdo de eficacia general que ordene las relaciones laborales en la empresa con carácter homogéneo.

Por lo expuesto, las condiciones de trabajo a aplicar desde el 8 de julio de 2013, a todo el personal que venía rigiéndose por el Convenio Colectivo de trabajo para el servicio de limpieza pública y recogida de residuos de Sagunto de la empresa Sociedad Anónima de Gestión Sagunto (S.A.G. Sagunto) para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, serán las siguientes:

PRIMERA. Es de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en lo que no se oponga a la legislación de obligado cumplimiento.

SEGUNDA. Las presentes condiciones de trabajo se establecen tras haber concluido sin acuerdo la mediación obligatoria prevista en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del 11 AENC sobre ultraactividad de los Convenios Colectivos por tanto, su vigencia se prolongará hasta la consecución de un Convenio único de Empresa que articule y ordene las relaciones laborales en la Sociedad Anónima de Gestión.

TERCERA. Las condiciones generales de ingreso reguladas en el Capítulo III del Convenio Colectivo Estatal serán de aplicación sin perjuicio de las previsiones de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

CUARTA. La clasificación del personal se ajustará a lo establecido en el Capítulo V del Convenio Colectivo Estatal. No obstante, el personal que venía desempeñando la

categoría profesional de Peón Especialista, mantendrá el contenido de su prestación laboral *dedicado a las concretas funciones de brigada, así como alas tareas especiales de limpieza a desarrollar en condiciones no habituales, las cuales, sin constituir un oficio, exigen sin embargo; cierta práctica y especialidad. Se entiende en todo caso la conducción de vehículos inferiores a 3.500 Kg.*

QUINTA. Además de lo establecido en el Capítulo VI del, Convenio Colectivo Estatal, sobre Organización del trabajo y productividad, con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados y la Dirección de la Empresa, la Comisión consultiva y de Participación, constituida por 6 miembros, 3 por cada representación, tendrá las siguientes funciones:

a) Analizar la situación general de la Empresa en cuanto a los servicios prestados y la percepción de la ciudadanía sobre los mismos.

b) Recibir información y aportar sugerencias sobre nuevos proyectos, planes de modernización y / o ampliación de los medios técnicos, introducción de nuevas formas de Organización del Trabajo, creación de nuevos puestos, formación de empleados y contratación de personal.

La información se facilitará con la antelación máxima posible al objeto de que pueda ser tratada en el seno de La Comisión y valorados los efectos que la misma pueda tener. Asimismo se podrán discutir en el seno de esta Comisión los problemas de índole técnico u organizativo que no pudieran ser solucionados por los cauces jerárquicos ordinarios.

Las reuniones tendrán carácter trimestral se celebrarán el primer martes hábil del mes que corresponda. El orden del día para cada reunión se fijará con una semana de antelación para lo cual cada una de las partes comunicará a la otra los puntos que quiere tratar.

Ambas partes nombrarán a sus tres representantes, que solamente podrán ser sustituidos en caso de ausencia por IT.

SEXTA. Sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Colectivo Estatal, sobre promoción y ascensos, la evaluación de personal para el desempeño de puestos de carácter temporal, así como las evaluaciones del desempeño para la conversión de los contratos eventuales en fijos, se llevarán a cabo desde un planteamiento objetivo verificando la adecuación de los candidatos a los puestos a cubrir, mediante las pruebas que la Dirección y la Representación de los Trabajadores consideren necesarias.

La Dirección, a través de la Comisión Consultiva y de Participación, informará sobre los planes de selección y contratación de personal.

SÉPTIMA. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Convenio Colectivo Estatal, la estructura de las percepciones económicas será la siguiente:

1 . Salario base: es el consignado en las tablas retributivas que se anexan a las presentes Condiciones de Trabajo.

2. Gratificaciones extraordinarias: en cumplimiento de lo establecido en el artículo 39 del Convenio Colectivo; sobre unificar el número de gratificadores extraordinarias en el sector, en el marco de la negociación del Convenio único de Empresa se procurará adecuar a un máximo de tres pagas extraordinarias al año el número de gratificaciones.

Hasta que ello se lleve a efecto, el personal percibirá como pagas extraordinarias las siguientes, en la cuantía que se refleja:

a) Pagas extraordinarias de verano y diciembre Se abonarán a razón de treinta días (30) de salario base más antigüedad. de cada nivel profesional. Se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre.

Fecha de pago: La de verano: del 1 al 20 de junio. La de diciembre: Al inicio del mes de diciembre.

b) Paga de marzo: Se abonará a razón de treinta días (30) del importe de salario base más antigüedad, correspondientes al periodo de devengo que va del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose en el mes de marzo del año siguiente.

c) Paga extraordinaria del sector: Se abonará a razón de treinta días (30) de salario base más antigüedad. Se devengará del día 1. de noviembre a 31 de octubre y su abono se hará el día inmediato anterior laborable al día 3 de noviembre.

3. Retribución de vacaciones: El salario a devengar durante el periodo de vacaciones reglamentarias será el mismo que le hubiera correspondido percibir de acuerdo con su categoría y puesto de trabajo habituales, con excepción de las horas extraordinarias, dietas y otras remuneraciones que no integren el salario mensual habitual.

4. Pluses salariales

4.1. Antigüedad: en cumplimiento de lo establecido en el artículo 33 del Convenio Colectivo, todo el personal tendrá una antigüedad que se regirá conforme a la tabla anexa.

B I E N I O S	Encargado	Adminis.	Oficial de 1ª	Oficial de 2ª	Conductor recogida	Conductor Viaria	Peon recogida	Peon Viaria	Peon Especialista
1 bienio euros mes	27,68	27.07	27.07	27.07	27.37	27.37	26.46	26.46	26.46
2 bienios euros mes	55,36	54,14	54,14	54,14	54,14	54,14	52,62	52,62	52,62
3 bienios euros mes	83,04	81.21	81.21	81.21	81.21	81.21	79.08	79.08	79.08
4 bienios euros mes	110,72	108.28	108.28	108.28	108.28	108.28	105.24	105.24	105.24
5 bienios euros mes	138,40	135.35	135.35	135.35	135.35	135.35	131.70	131.70	131.70
8 bienios euros mes	221,74	216.57	216.57	216.57	216.57	216.57	210.48	210.48	210.48
A partir de 21 años euros mes	332,76	324.55	324.55	324.55	324.55	324.55	316.03	316.03	316.03

Los importes abonados hasta la entrada en vigor de las presentes condiciones, en función de la regulación del Convenio Colectivo 2005-2009 del Servicio de Aseo Urbano, continuarán percibiéndose por su importe y sin actualización alguna en concepto de condición personal más beneficiosa, a descontar del complemento personal de antigüedad que corresponda.

4.2. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 el Convenio Colectivo Estatal, el personal que preste sus servicios en las actividades reguladas por el presente Convenio excepción hecha de los grupos de técnicos, administrativos. y subalternos, percibirá en concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad el 25% del salario base correspondiente a cada grupo profesional.

4.3. Trabajos nocturnos.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 el Convenio Colectivo Estatal, todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un Plus de Nocturnidad consistente en la cantidad diaria reflejada en la tabla salarial anexa.

Si el tiempo efectivamente trabajado cada día en el periodo nocturno fuese inferior a 3 horas y 1 /2, el citado plus será del 50% de su valor.

4.4. Plus de Productividad

En La cuantía que para cada categoría se fija en la Tabla salarial que consta en el Anexo I al presente Convenio, se establece un Plus de Productividad. Este Plus se percibirá como consecuencia, por parte del personal afectado, de una correcta prestación del servicio dentro de la jornada diaria de trabajo.

El presente Plus, siempre que se cumplan las condiciones reflejadas en este apartado, se devengará por día efectivamente trabajado.

La no recogida en su totalidad de las basuras existentes en la Ciudad, dentro de la jornada de trabajo, se considerará como disminución voluntaria del trabajo, deduciéndose la cantidad diaria de Plus y sancionable con lo dispuesto en la legislación vigente, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

5. Pluses extrasalariales

En cumplimiento eje lo establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo, todos los trabajadores percibirán un Plus de Transporte, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa al convenio.

6. Horas Extraordinarias

Las horas extras se abonarán a 11,70 euros. Mensualmente se informará al Comité de Empresa del total de horas extraordinarias realizadas, desglosadas por motivación que las justique.

OCTAVA. Condiciones de aplicación al personal adherido a las mejoras acordadas con las Secciones Sindicales de CSIF y de UGT.

Atendiendo al número mayoritario de trabajadores y trabajadoras de la plantilla adheridos con anterioridad al 8 de julio de 2013, a las mejoras en las condiciones de trabajo que venían establecidas para el personal excluido de la regulación aplicada a quienes en el año 1997 prestaron sus servicios durante más del 60% de la jornada anual para dicho año mientras no se establezca un Convenio Colectivo único de Empresa de eficacia general, les serán de aplicación las siguientes mejoras en concepto de régimen transitorio:

1. El complemento personal de antigüedad se devengará por trienios vencidos a razón de 50,00 € brutos mensuales por cada uno de dichos períodos y con un máximo de siete trienios calculados, en todo caso, atendiendo a la fecha de antigüedad reconocida en la nomina de cada trabajador.

2. Como compensación específica por adaptar su prestación laboral al sistema de grupos profesionales a desarrollar en el marco del Convenio único de Empresa, el personal adherido percibirá un Plus de Polivalencia a abonar en las doce mensualidades ordinarias de cada año natural.

2. 1. El Plus de Polivalencia supone una adecuación retributiva de carácter singular y excepcional, prevista en el apartado siete del artículo 22 de la Ley 17 /2012, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales. del Estado para el año 2013, y que resulta imprescindible para adaptar el contenido de los puestos de trabajo al Convenio Colectivo de Empresa mediante el siguiente encuadramiento profesional:

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
2	II	Encargado-a

	III	Oficial de 1ª
3	IV	Oficial de 2ª
		Conductor recogida
	V	Conductor viaria
4	VI	Administrativo
		Peón recogida
		Peón Viaria
		Peón especialista

2. 2. El importe mensual a abonar desde la fecha de adhesión a las mejoras acordadas con la Sección Sindical de CSIF y de UGT será el cociente de dividir entre doce el resultado de aplicar, a la retribución bruta anual percibida en 2012, un 0,5%.

Mientras rijan las presentes condiciones, y como máximo hasta 31 de diciembre de 2016, el importe mensual a abonar será el cociente de dividir entre doce el resultado de aplicar, a la retribución bruta anual percibida en el año anterior, un 1 %.

2.3. Los incrementos que pudieran derivarse de la negociación colectiva de eficacia general que sea de aplicación en la Empresa, absorben y compensan en todo caso los importes correspondientes al Plus de Polivalencia.

2.4. El personal que con arreglo al Convenio Colectivo para los años 2005-2009 percibió el Plus recogida regulado en su artículo 46, mantendrá las percepciones correspondientes como condición personal más beneficiosa.

NOVENA. Ordenación del tiempo de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 1,647 horas anuales de trabajo efectivo. Todo el personal que realice la jornada de trabajo de forma continuada o discontinua durante más de cuatro horas, disfrutará de veinte minutos para la toma de bocadillo, siendo considerados como tiempo efectivo de trabajo, únicamente, quince minutos.

2. A fin de garantizar la prestación del servicio público, todo el personal adscrito al mismo trabajará anualmente mediante el correspondiente sistema rotativo, un máximo de veinticinco fines de semana y de seis festivos de los regulados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando las fiestas laborales reguladas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores coincidan con un fin de semana de los veinticinco a trabajar, las mismas no computarán a los efectos del límite anual de seis festivos.

4. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 del Convenio Colectivo Estatal, todo el personal podrá optar voluntariamente, por una sola vez, y en el plazo de los siete días siguientes a la comunicación de las presentes condiciones de trabajo, por uno de estos sistemas de compensación:

4.1. Limitar el sistema rotativo regulado en el apartado anterior a un máximo anual de dieciocho fines de semana y de cinco festivos de los regulados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores adaptando su prestación laboral al sistema de grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de la 'Condición Octava, a fin de percibir el correspondiente plus de polivalencia.

4.2. Percibir, por cada domingo que exceda de los primeros dieciocho, y por cada festivo que exceda de los seis primeros de cada año, un importe de 4,00 € brutos.

En caso de no haber optado expresamente en el plazo señalado por el primero de los sistemas de compensación, será de aplicación el segundo.

5. La retribución de las vacaciones será la que se determina en las tablas salariales anexas.

DÉCIMA. Derechos Sindicales

Además de lo establecido en el Capítulo VIH del Convenio Colectivo, con la finalidad de iniciar el proceso de negociación del Convenio Único de Empresa, se podrá constituir un comité intercentros de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Por esta razón, las Secciones Sindicales que se integren en el citado órgano de representación, siempre que alcancen, al menos, el 10% de afiliados sobre el total de la plantilla activa de la empresa dispondrán de un Delegado Sindical, que tendrá el mismo tratamiento y garantías sindicales que cualquier delegado o miembro del Comité de Empresa.

El crédito horario para los Delegados Sindicales y para los miembros del Comité de Empresa del Servicio de Aseo Urbano será de 2 horas mensuales adicionales a las establecidas legalmente, y se podrán acumular en el marco de la regulación del Comité intercentros de la Empresa.

UNDÉCIMA. Mejoras de Seguridad Social

1. Situación de Incapacidad Temporal

1. 1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al decausarse la incapacidad.

1.2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, en los supuestos de hospitalización, incluida la domiciliaria, e intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional de Salud, así como en los procesos de incapacidad temporal derivados directamente de dichos supuestos, se complementará durante todo el período de incapacidad hasta el cien por ciento de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

1.3. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por ciento de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

1.4. Los anteriores complementos dejarán de abonarse en el supuesto de que el trabajador afectado no reúna las condiciones necesarias para estar en dicha situación de I.T. según el criterio de los servicios médicos de la Empresa. (El Comité de Empresa tendrá acceso al expediente que se cree al efecto y podrá convocar reunión con la Empresa para aportar su opinión al respecto). En cualquier caso, y sin posibilidad de rectificación, todo trabajador que se niegue a ser inspeccionado por los servicios

médicos de la Empresa perderá el derecho a percibir el complemento por parte de la Empresa.

2. Indemnización por muerte o incapacidad absoluta por accidente de trabajo El personal percibirá por una sola vez la cuantía de 30.050,61: euros en caso de Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, o en caso de muerte, derivadas ambas como consecuencia de un accidente de trabajo. No obstante, y sin que suponga un aumento del costo de la Empresa, se negociará entre la Empresa y el Comité otras contingencias y cuantías económicas.

Dichas cuantías, quedarán garantizadas mediante la oportuna póliza suscrita con una Entidad aseguradora, y de la cual, se entregará copia al Comité de Empresa.

DUODÉCIMA. Acción Social.

La Dirección de la Empresa, a propuesta de las Secciones Sindicales de UGT y CSIF, atendiendo a las graves circunstancias de crisis económica que afectan especialmente a los trabajadores y a las trabajadoras, considera conveniente preservar al máximo la acción social de aplicación en el servicio de Aseo Urbano, toda vez que ha perdido definitivamente vigencia el marco convencional que regula la citada acción social, Por lo expuesto, y sin perjuicio de que en el marco de la negociación del Convenio único de Empresa. se racionalizarán las previsiones en materia de acción social del Convenio Colectivo de limpieza pública y recogida de residuos de Sagunto de la empresa Sociedad Anónima de Gestión Sagunto, con efectos desde 8 de julio de 2013 será de aplicación en la Empresa las siguientes previsiones:

1. AYUDA ESCOLAR.

Se mantiene por parte de la Empresa, el Fondo de Ayuda escolar consistente en cinco mil cuatrocientos setenta y tres con ochenta y nueve céntimos de euro (5473,89 euros) anuales, que podrá ser complementado en caso de estudios universitarios y por ese concepto, previa justificación, en trescientos ochenta y uno con treinta y tres céntimos de Euro (**381,33** euros) para dicho año.

Tendrán derecho a solicitar Ayuda, con cargo a este fondo, todos aquellos trabajadores de la plantilla que tengan hijos que cursen estudios de pre-escolar, EGB, BUP, Formación Profesional y Estudios Medios y Superiores, siempre y cuando pertenezca a la plantilla como fijo, dentro del primer semestre del año. La distribución de dicho Fondo se llevará a cabo mediante sesión conjunta de representantes de la Empresa y. del Comité de Empresa, previa justificación por parte del interesado de la inscripción en Centro Docente, para el curso que se inicie.

El importe total por hijo que le corresponda al solicitante se, le abonará junto con la mensualidad de noviembre.

2. AYUDA POR HIJOS-AS CON DISCAPACIDAD.

La Empresa abonará a cada trabajador que tenga hijos con discapacidad psíquica o física, un complemento de cien con cincuenta y dos, céntimos de euro (100,52), por cada hijo con discapacidad psíquica. Asimismo se compromete a dar las máximas facilidades para que estos niños ingresen en el Colegio Especial en el que participa el Ayuntamiento de Sagunto.

3. PREMIO DE NATALIDAD.

La Empresa abonará, por el nacimiento de cada hijo habido por los trabajadores afectados por el presente Convenio, un complemento de setenta con doce céntimos de euro (70, 12).

4. GRATIFICACION POR JUBILACION ANTICIPADA.

Todo trabajador que se jubile perteneciendo a la plantilla de la Empresa durante la vigencia de las presentes condiciones de trabajo, tendrá derecho a percibir un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo:

<i>Edad de jubilación reconocido en nomina</i>	<i>Euros por año de antigüedad</i>
A los 60 años	228,79 euros/año
A los 61 años	195,56 euros/año
A los 62 años	156,22 euros/año
A los 63 años	118,45 euros/año
A los 64 años	55,34 euros/año

Para devengar el derecho a premio por jubilación a la edad de 64 años, es preciso que dicho trabajador no hubiera podido, aun deseándolo, jubilarse a la edad de 63 años, por no tener cubierto el periodo de carencia exigible por la Entidad Gestora de la prestación pública de jubilación.

En cualquier caso, para tener derecho a la percepción del premio de jubilación, que se abonará por una sola vez, la jubilación del interesado deberá producirse dentro de los 30 días siguientes a aquel en que cumple la edad del baremo a la que pretenda acogerse.

Para la determinación del tiempo de antigüedad, sólo serán tenidos en cuenta períodos ininterrumpidos desde la última fecha de alta en nómina.

Los periodos de contratación eventual serán tenidos en cuenta, siempre que se cumpla el párrafo anterior.

El premio de jubilación se hará efectivo al mismo tiempo que la liquidación de las partes proporcionales que le correspondan.

5. BONIFICACION POR PASE A SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE.

En aquellos casos en que el trabajador pasa a una situación de Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, por decisión de la Entidad Gestora correspondiente; la Empresa le abonará la cantidad de ciento doce con treinta y seis céntimos de euros (112,36 euros) por año de antigüedad reflejado en nómina.

6. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido asignada, le fuese retirado por primera vez el permiso de conducir, la Empresa, le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones económicas.

En caso de reincidencia de la retirada del permiso de conducir, la Empresa, estudiará cada caso, junto con el Comité de Empresa, para la conservación de las retribuciones económicas. El presente artículo no será de aplicación en los casos en que la retirada del permiso de conducir haya sido con motivo o con coincidencia de imprudencia temeraria y/o embriaguez. Aquel conductor o peón especialista que no superase la revisión médica obligatoria para la renovación del carné de conducir, se le garantizará

un puesto de trabajo acorde a su nueva condición laboral. Si dicho operario tuviera más de 55 años, se le respetarán las condiciones económicas.

7.PERMISO DE CONDUCIR CLASE "C".

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a abonar, como máximo dos peones de su plantilla, por una sola vez, los costos de: tramitación y teórica, tasas oficiales, libros y derechos de psicotécnico, para que puedan aspirar a la obtención de un carné de conducir clase «C».

Si cualquiera de los beneficiarios acogidos a este artículo no compareciera a todas las clases, ejercicios y pruebas a las que fuera requerido por la Autoescuela u organismo competente, la Empresa, podrá descontar de sus salarios, los euros por ella abonada, en cuyo caso se aplicarían a otro interesado.

8.PLUS DE ASISTENCIA.

Se dispondrá de una bolsa anual de 18.000 euros que se repartirá entre los empleados cuyo absentismo individual anual haya sido inferior al 4%, siempre que al final de cada año, el porcentaje acumulado de absentismo en la empresa no supere el 5%.

Los conceptos que se tendrán en cuenta para el cómputo del porcentaje de absentismo global, serán la IT por todos los conceptos y las Licencias retribuidas, con la excepción de los permisos sindicales. Para el cómputo del absentismo individual, no se tendrá en cuenta la IT en los casos que haya habido accidente de trabajo con hospitalización.

Los criterios de reparto de la bolsa serán los siguientes:

- a. **Para el personal** con un absentismo del 3% o inferior, 65% de la bolsa.
- b. Para el personal con un absentismo entre el 3 y 4%, 35% de la bolsa.

Las cantidades resultantes se abonarán en un único pago en la nómina del mes de febrero.

9.BOLSA DE VACACIONES.

Las partes establecen vincular el disfrute de la bolsa de vacaciones con los índices de absentismo que se produzcan en la Empresa, con los siguientes conceptos y baremos de aplicación:

1. El índice será el resultado del cociente de las bajas por I.T. y el número de trabajadores/as en activo entre las fechas comprendidas entre el 15 y el 14 de mayo.
2. El baremo y las cuantías serán las siguientes:

Igual o superior al índice del 2001 3.813,07 euros
0'5 inferior al índice del 2001 5.326,80 euros
1 punto inferior al índice del 2001 7.013,73 euros
1'5 puntos inferior al índice del 2001 8.700,66 euros
2 puntos inferior al índice del 97 10.387,60 euros
2'5 puntos inferior al índice del 97 12.074,53 euros
3 puntos inferior al índice de[97 13.761,46 euros

3. En caso de que no se reduzca el absentismo, se le aplicará a la cantidad inicial (3.813,07 euros).

4. La forma de reparto de estas cantidades será de competencia exclusiva del Comité de Empresa, con la única condición de que aquellos que hayan percibido la ayuda no podrán percibirla de nuevo hasta que la medida alcance a la totalidad de la plantilla.
5. Esta cantidad se percibirá al disfrute de las vacaciones.

DÉCIMO TERCERA: Prevención de riesgos laborales

1. La Empresa dotará anualmente y para las diferentes temporadas, de los equipos de protección individual y equipaje de trabajo que se relacionan en la tabla adjunta, siendo las fechas de entrega del 1 al 10 de mayo y del 1 al 10 de noviembre, respectivamente.

Al personal eventual se le entregará un equipo de trabajo a la fecha de su incorporación, renovándolo en función del tiempo de trabajo.

1. Es obligatorio el uso del equipaje de trabajo así como de los equipos de protección individual entregados.
2. En el seno del Comité de Seguridad y Salud o en la Comisión consultiva se abordará la elección, distribución y solución de los problemas que surjan con la ropa.
3. Cuando los trabajadores, por causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme, se procederá a la renovación de las mismas.

LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA	
Temporada invierno	Temporada Verano
PEONES	
1 pantalón	1 pantalón
2 camisas	1 camisa
1 chaqueta	1 jersey.
1 par de botas	1 chaqueta
1 gorra	1 gorra cubre-orejas
1 toalla.	1 toalla.
	1 par de botas
CONDUCTORES	
1 pantalón	1 pantalón
2 camisas	1 camisa
1 chaqueta	1 jersey.
1 par de botas	1 chaqueta
1 gorra	1 gorra cubre-orejas
1 toalla.	1 toalla.
1 don fresco	1 par de botas
	1 carpeta y 1 bolígrafo

tas
que
un

4. Además de prendas citadas, son de entrega anual, se entregará a los peones un traje y par de botas de agua; y a los conductores y peones especialistas un

anorak cada dos años, siempre que el anterior quede inservible.

5. Las revisiones médicas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán dentro del horario de cada equipo de trabajo y, siempre que ello sea posible, entre los meses de abril/junio.
6. La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores. utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.
7. Los Delegados de Prevención participarán, constituyendo el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con sus competencias legales, junto con la Dirección de la Empresa en las decisiones sobre cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad, salud, gestión de I.T. por enfermedad «común o elección, en su caso, de una nueva Mutua.

Sagunto, a 27 de junio de 2013.

