

Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



**Convenio colectivo
para la empresa
Fomento de
Construcciones y
Contratas, SA**

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016 para la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA -Limpieza pública viaria y RSU de Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01003321012007.

ANTECEDENTES

El día 27 de octubre de 2014 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 16 de octubre de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de noviembre de 2014

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo de la empresa FCC, SA y su personal adscrito
al servicio de limpieza pública y recogida y transporte de residuos
sólidos urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz 2014 – 2016**

Índice

Capítulo I	Disposiciones generales
Artículo 0:	Preámbulo
Artículo 1:	Ámbito de aplicación
Artículo 2:	Duración y vigencia
Artículo 3:	Compensación y absorción
Artículo 4:	Derechos adquiridos
Artículo 5:	Normativa aplicable
Artículo 6:	Comisión mixta paritaria interpretadora
Artículo 7:	Resolución de conflictos
Artículo 8:	Cambio de empresa
Capítulo II	Jornada
Artículo 9:	Tiempo de trabajo
Artículo 9 bis:	Organización del trabajo
Artículo 10:	Descansos y fiestas
Artículo 11:	Calendario laboral
Artículo 12:	Domingos y festivos
Artículo 13:	Vacaciones
Artículo 14:	Puentes
Capítulo III	Condiciones de trabajo, contratación, ascensos y cobertura de vacantes
Artículo 15:	Ingreso al trabajo
Artículo 16:	Promociones
Artículo 17:	Conductores
Artículo 18:	Vehículos rocar, barredora pequeña o similar
Artículo 19:	Rotatividad y cambios de turno
Artículo 20:	Refuerzos y presentación
Artículo 21:	Contratos por tiempo determinado
Artículo 22:	Movilidad funcional y movilidad geográfica
Artículo 23:	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
Artículo 24:	Despidos y sanciones
Capítulo IV	Licencias y permisos
Artículo 25:	Licencias y permisos
Artículo 26:	Licencias por incapacidad temporal
Artículo 27:	Absentismo laboral
Artículo 28:	Licencia por maternidad, lactancia y riesgo embarazo

Artículo 29:	Licencia por paternidad
Artículo 30:	Licencia por adopción o acogimiento
Artículo 31:	Licencia matrimonio, pareja hecho, propio y parientes
Artículo 32:	Licencia fallecimiento, accidente, enfermedad, de familiares
Artículo 33:	Licencia tratamientos técnicas de fecundación asistida
Artículo 34:	Licencia cuidado menores, ascendientes, minusválidos
Artículo 35:	Licencia traslado o mudanza domicilio habitual
Artículo 36:	Licencia deberes inexcusables carácter público y personal
Artículo 37:	Licencia funciones de representación sindical o del personal
Artículo 38:	Licencia consultas, tratamientos y exploraciones médicas
Artículo 39:	Días de permiso por asuntos particulares y de antigüedad
Artículo 40:	Licencia estudios no relacionados con el puesto de trabajo
Artículo 41:	Permiso por asuntos propios
Artículo 42:	Permiso estudios perfeccionamiento profesional
Artículo 43:	Permiso eventos científicos, asociativos o sindical
Artículo 44:	Permiso realización o pruebas promoción profesional internas
Artículo 45:	Excedencia
Capítulo V	Aspectos sociales
Artículo 46:	Jubilación voluntaria
Artículo 47:	Primas por jubilación voluntaria
Artículo 48:	Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato relevo
Artículo 49:	Jubilación forzosa
Artículo 50:	Seguro de vida e invalidez permanente absoluta
Artículo 51:	Daños materiales durante la jornada laboral
Artículo 52:	Prestamos de consumo
Artículo 53:	Fondo social
Artículo 54:	Anticipos quincenales
Capítulo VI	Aspectos retributivos
Artículo 55:	Conceptos retributivos e indemnizatorios
Artículo 56:	Grupos de clasificación
Artículo 57:	Retribuciones generales por niveles
Artículo 58:	Complemento de productividad
Artículo 59:	Antigüedad
Artículo 60:	Pagas extraordinarias
Artículo 61:	Complemento personal transitorio
Artículo 62:	Retribuciones indemnizatorias
Artículo 63:	Retribuciones específicas
Artículo 64:	Personal de alcantarillado y lavadero

Artículo 65:	Recogida de jeringuillas y excrementos
Artículo 66:	Incremento salarial
Capítulo VII	Seguridad y salud laboral
Artículo 67:	Comité de seguridad y salud
Artículo 68:	Funciones y competencias
Artículo 69:	Aspectos generales de seguridad e higiene
Artículo 70:	Actividades penosas, tóxicas, peligrosas
Artículo 71:	Prendas de trabajo
Artículo 72:	Protección a la maternidad
Artículo 73:	Medidas de protección contra el acoso laboral
Artículo 74:	Protocolo actuación en los casos de acoso laboral
Artículo 75:	Derechos de protección de los trabajadores/as en acoso laboral
Artículo 76:	Medidas de protección contra la violencia de género
Artículo 77:	Derechos protección trabajadores/as supuesto violencia género
Artículo 78:	Acreditación situaciones violencia género sobre trabajadores/as
Capítulo VIII	Representación de los trabajadores/as
Artículo 79:	Secciones sindicales
Artículo 80:	Constitución de secciones sindicales
Artículo 81:	Facultades, garantías, funciones y competencias
Artículo 82:	Afiliados a las secciones sindicales
Artículo 83:	Derechos de las secciones sindicales
Artículo 84:	Comités de las secciones sindicales
Artículo 85:	Garantías y facultades
Artículo 86:	Delegados/as sindicales
Artículo 87:	Funciones y derechos
Artículo 88:	Comité de empresa
Artículo 89:	Capacidad
Artículo 90:	Competencias
Artículo 91:	Ayudas al comité de empresa y fiesta del servicio
Artículo 92:	Derechos de reunión de los/as trabajadores/as
Artículo 93:	Reuniones de comité y empresa
Capítulo IX	Ejercicio de lo derechos lingüísticos
Artículo 94:	Euskera
Artículo 95:	Norma supletoria
Capítulo X	Formacion de los trabajadores/as
Art.96:	Formación
Anexo I	Horarios de los servicios
Anexo II	Publicidad, igualdad, mérito y capacidad

Anexo III	Tabla salarial 2011
Anexo IV	Protocolo de fecha 24 de junio de 1988
Anexo V	Protocolo de fecha 24 de junio de 1991
Anexo VI	Pacto de contratación de fecha 5 de noviembre de 1998

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA y su personal adscrito a los servicios de limpieza pública y recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, 2014 – 2016

Capítulo I. Disposiciones generales

0. Preámbulo

El presente convenio colectivo se ha negociado a tenor de lo preceptuado en la condición decimoctava y otras referentes del pliego de condiciones jurídico-administrativas y técnicas para la contratación de los servicios de limpieza pública y recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, en asunción de las obligaciones contraídas por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, en calidad de adjudicataria de los mencionados servicios, por acuerdo de Junta de Gobierno Municipal de 3 de marzo de 2006, y en virtud del protocolo complementario que proclama la homologación de las condiciones colectivas laborales de los trabajadores/as adscritos a los servicios de la limpieza pública urbana, con la de los empleados/as municipales, firmada por el personal y el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el 24 de mayo de 1991.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA con todos los trabajadores/as adscritos a los servicios de limpieza pública urbana, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Duración y vigencia

La entrada en vigor del convenio colectivo tendrá lugar desde el día de su firma y estarán vigentes hasta el 30 de junio de 2016, excepto las disposiciones sobre incrementos retributivos contemplados en el artículo 66 (de incrementos retributivos) de este acuerdo. El presente convenio colectivo queda denunciado automáticamente desde el día 1 de abril de 2016. En todo caso, si el acuerdo de condiciones de los empleados/as del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tuviese una vigencia mayor, el presente convenio colectivo se extenderá automáticamente hasta la misma.

Ambas partes acuerdan en relación con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el RD Ley 3/2012, que una vez finalizada la duración pactada del presente convenio colectivo, se acuerda mantener la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta la firma del siguiente convenio colectivo, no siendo afectado por el plazo de pérdida de vigencia si transcurridos dos años no se hubiese alcanzado un acuerdo para su renovación. Las discrepancias que pudieran existir tras el procedimiento de negociación sin llegarse a un acuerdo para la renovación del presente convenio colectivo, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (PRECO II) de conciliación o mediación, el arbitraje tendrá carácter voluntario y únicamente se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

Para la aplicación efectiva del protocolo firmado el 24 de mayo de 1991, cuya copia queda anexa al presente convenio colectivo, la representación de la empresa y de los trabajadores/as se reunirán para adaptar aquellas modificaciones de mejora que puedan proceder exclusivamente por cambios de las condiciones de trabajo de los empleados/as municipales, una

vez aprobadas por el órgano de gobierno competente del Ayuntamiento. En este sentido, las modificaciones de las condiciones que se aprueben por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz durante la citada vigencia para los empleados/as municipales, se adaptarán conforme a lo dispuesto en el presente párrafo, reuniéndose la comisión mixta paritaria interpretadora a estos efectos en el plazo máximo de 30 días de producirse el referido acuerdo municipal.

Artículo 3. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entraron 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 podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan aquí pactadas.

Artículo 4. Derechos adquiridos

Se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente, se recojan o no en el presente convenio colectivo.

Artículo 5. Normativa aplicable

En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio del ayuntamiento en los términos de aplicación del mismo expresados en el acuerdo de condiciones correspondiente. Asimismo, subsidiariamente se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación del Alcantarillado y demás normativa aplicable.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria interpretadora

Se constituye una comisión mixta paritaria interpretadora del presente convenio colectivo, que estará compuesta por un vocal de cada sindicato firmante con representación en el comité de empresa y en igual número por representantes de la empresa. Cada representación tendrá igual número de votos con independencia del número de personas que integren la comisión.

La comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preaviso con una antelación mínima de dos días, reuniéndose las partes dentro de las 72 horas siguientes a la convocatoria y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

Los acuerdos de esta comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

Tendrá como funciones específicas la interpretación del presente convenio colectivo, la adaptación de las modificaciones de las condiciones que se aprueben por el Ayuntamiento de Vitoria – Gasteiz durante la vigencia del presente convenio colectivo para los empleados/as municipales, el seguimiento del cumplimiento de lo pactado y la resolución de las mediaciones para las que sea requerida, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades laborales y judiciales.

Previa consulta a la comisión mixta paritaria interpretadora, todas las condiciones establecidas en el acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, entienden que en tanto en cuanto se mantenga vigente el protocolo complementario que proclama la homologación de las condiciones colectivas laborales de los trabajadores/as adscritos a los servicios de la limpieza pública urbana y RSU, con la de los empleados/as municipales, firmada el personal y el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el 24 de mayo de 1991, entienden que no se dan las causas que regula el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el RD Ley 3/2012 para solicitar la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo, excepto lo previsto en el último párrafo del artículo 2 del presente convenio colectivo.

Artículo 7. Resolución de conflictos

Durante la vigencia del presente convenio colectivo todas aquellas cuestiones en las que exista discrepancia se discutirán en el seno de la comisión mixta paritaria interpretadora. En caso de desacuerdo se acudirá con carácter previo al recurso a los tribunales de justicia, al procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos (PRECO) de conciliación o mediación, el arbitraje tendrá carácter voluntario y únicamente se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

Artículo 8. Cambio de empresa

En caso de cambio de empresa los trabajadores/as de la empresa cesante se incorporarán automáticamente en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo y de la personalidad jurídica de la nueva concesionaria. Esta obligación de sucesión y/o subrogación empresarial, aparte de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se extiende a todos los trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo. A estos efectos se deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

La nueva concesionaria se verá obligada a mantener los derechos sindicales de las y los miembros del comité de empresa elegidos en la empresa cesante en tanto dure su mandato.

Capítulo II. Jornada

Artículo 9. Tiempo de trabajo

La jornada máxima laboral tendrá una duración de 1.592 horas anuales efectivas de trabajo.

La distribución de la jornada será de forma que su prestación para el personal con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo se realice de lunes a viernes para el personal de mañana y tarde y de domingo a jueves para el personal de noche.

La distribución de la jornada será de forma que su prestación para el personal con contrato a tiempo parcial, se realice en un máximo de 5 días a la semana, excepto en los meses de julio y agosto, que este personal, podrá realizar 6 días a la semana sin que supongan horas extras, debido a la sustitución por vacaciones del personal a tiempo completo.

Se entiende que el tiempo necesario para vestirse al inicio y al final de cada jornada diaria es tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

Todo el personal que trabaje en jornada continuada disfrutará de un descanso de 20 minutos al objeto de comer el bocadillo, integrado dentro de su jornada diaria.

La jornada anual se materializará en una jornada diaria de 7,5 horas y en la libranza de los días que correspondan por exceso de jornada que vendrán determinados en el calendario anual, asimismo la reducción de jornada que eventualmente se pudiese producir en el futuro se determinará en la elaboración del calendario anual.

El personal de limpieza y conservación de alcantarillado, debido a sus especiales características de trabajo, mantendrá la jornada semanal que viene realizando en la actualidad.

Se considerará como realizada la jornada completa, si habiéndose incorporado el empleado/a al puesto de trabajo, se interrumpiera la jornada por causa justificada y no fuera posible finalizar la misma.

En relación con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el RD Ley 3/2012, los firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dadas las características de los servicios que se prestan, la actual flexibilidad de jornada, regímenes de jornada y de contratación es suficiente para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa y por lo tanto, consideran innecesario establecer ningún otro porcentaje de distribución irregular de la jornada más allá de lo contemplado en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

Artículo 9-bis. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la empresa a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con el comité de empresa de acuerdo con la normativa vigente. La empresa dentro de las funciones correspondientes a cada categoría profesional asignará las concretas funciones a realizar diariamente por cada trabajador/a tales como recorrido a realizar, máquina a utilizar, etcétera, para efectuar el servicio.

Artículo 10. Descansos y fiestas

Además de los 14 festivos establecidos en el calendario oficial y la fiesta del servicio, los trabajadores/as con contrato de trabajo indefinido a jornada completa tomarán como día de descanso, el fin de semana, que comprenderá la noche del viernes al sábado para el turno nocturno y el sábado para el turno diurno, computándose en ambos casos y a todos los efectos como día laborable.

Las situaciones de baja por incapacidad temporal, licencias, permisos reglamentarios, faltas injustificadas u otras causas análogas, no serán objeto de compensación con otro día laboral.

El día 3 de noviembre se celebrará la fiesta del servicio. Si ésta coincidiera en domingo o festivo, se trasladará al lunes siguiente para los turnos de mañana y tarde.

Para el personal de noche, que guardará fiesta la noche del 3 al 4, si coincidiera en viernes se celebrará la noche del 2 al 3.

Artículo 11. Calendario laboral

El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas efectivas anuales pactadas se establecerá, previo acuerdo, con los representantes de los trabajadores/as, antes del 31 de octubre del año anterior debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio público que se presta.

Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 12 festivos establecidos en el calendario oficial para la comunidad autónoma y las 2 fiestas locales, más la fiesta del servicio, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores/as, tendrá carácter de recuperable.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

La distribución de la jornada anual de trabajo y los horarios de los servicios son los anexionados al presente convenio colectivo, formando parte indivisible del mismo.

Personal a tiempo completo

El turno de noche iniciará su jornada semanal el domingo a las 22: 00 horas (considerándose como jornada correspondiente al lunes, no devengando por tanto plus de domingo o festivo) y finalizando la jornada semanal el viernes a las 05: 30 horas. Por lo tanto, la jornada de los cinco días de la semana será de 22: 00 h. a 05: 30 h.

Para lo sucesivo, la jornada diaria de trabajo se obtendrá dividiendo la jornada anual de trabajo entre el número de días efectivos de trabajo al año.

Los días de libranza por exceso de jornada, junto con los de carácter temporal que se tienen que realizar como consecuencia de los servicios estacionales, los de fines de semana, las vacaciones y descansos previstos en el calendario anual del personal con contrato de trabajo indefinido a jornada completa de lunes a viernes, computarán para traducirlos en mejora de empleo de los trabajadores/as que tienen reconocido el derecho preferente de contratación recogido en el pacto de esta índole firmado el 5 de noviembre de 1998 procurando elevar su contratación a jornada completa anual. Este derecho se extenderá exclusivamente a los integrantes de la lista preferencial de contratación anexo III, rigiendo a partir de entonces criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante el procedimiento establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo en cumplimiento del protocolo de fecha 24 de mayo de 1991.

Personal a tiempo parcial

Los trabajadores/as con contrato de trabajo de duración determinada o eventual a tiempo completo, al igual que el personal a tiempo parcial, deberá estar disponible para prestar sus servicios durante los días que se presta el servicio público, es decir los días festivos, los días de fin de semana, los puentes, y los días de vacaciones, así como los de reducción de jornada y demás absentismo del personal con contrato indefinido a jornada completa de lunes a viernes.

Entendiendo que la existencia de la plantilla de personal a tiempo parcial está motivada por la realización del servicio público que se presta, durante los períodos de tiempo que no se puede cubrir por el personal a tiempo completo con contrato de trabajo indefinido de lunes a viernes y cuyo número figura en el artículo 15 del presente convenio colectivo, la plantilla a tiempo parcial deberá estar disponible para prestar sus servicios durante los días que se presta el servicio público, es decir los días festivos, los días de fin de semana, los puentes, y los días de vacaciones, así como los de reducción de jornada, y demás absentismo del personal con contrato indefinido a jornada completa de lunes a viernes.

Dada la imposibilidad que supone recoger todos los días de prestación de servicio de los trabajadores/as a tiempo parcial en un calendario anual, debido entre otras cuestiones a la variabilidad de los días a realizar por absentismo, incluso vacaciones del personal a tiempo completo de lunes a viernes, se confeccionará un calendario bimensual, que será entregado con una antelación de 2 días de su inicio, (diciembre-enero, febrero-marzo, abril-mayo, etcétera), para el personal a tiempo parcial con los días fijos de servicio que debe prestar y para los que ha sido contratado (bien sábado o bien sábado, domingo y/o festivo), quedando pendiente de determinación el resto de jornadas que debe prestar el trabajador/a a tiempo parcial para completar su jornada anual. Estas jornadas pendientes son las que se materializan a través de las asistencias que son los llamamientos al trabajador/a a tiempo parcial para cubrir los días que el personal indefinido a tiempo completo de lunes viernes no trabaje por los motivos indicados en los párrafos precedentes.

Los días de prestación del servicio que se establezcan en dicho calendario bimensual quedarán condicionados a posibles cambios que se puedan producir en el calendario preestablecido en cuanto a puentes, vacaciones, para el personal fijo de plantilla y a jornada completa de lunes a viernes.

Los trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial y de contrato relevo, tendrán derecho a que se les asigne, en el calendario bimensual, un fin de semana de libranza cada dos meses, excepto en los períodos de vacaciones, tanto del personal de tiempo completo como en los de tiempo parcial, así como en puentes del personal de tiempo parcial.

La empresa podrá dejar sin efecto este derecho contabilizado individualmente y anualmente, en el caso de no atender dos asistencias de su calendario bimensual, (teniendo en cuenta el ratio de llamadas a cada operario/a), se procederá en este orden:

- 1º. Dos asistencias: sin fin de semana bimensual.
- 2º. Dos asistencias más las dos anteriores, total 4 asistencias: sin fines de semana el año.
- 3º. Dos asistencias más cuatro anteriores, total 6 asistencias: sin turnos de vacaciones en julio y agosto.
- 4º. Dos asistencias más seis anteriores, total 8 asistencias: conducta sancionable por falta disciplinaria, tratado por medio de la comisión mixta paritaria interpretadora.

Asimismo se elaborará la lista donde figurará el periodo vacacional del personal a tiempo parcial, que tendrá la misma duración en días naturales que les suponga al personal a tiempo completo y que, no podrá coincidir con los periodos señalados para el disfrute de vacaciones, puentes o reducción de jornada del personal a tiempo completo, salvo el ajuste de turno de julio y agosto establecido en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Dado que se han cubierto todas las jornadas contratadas por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, traducidas en el número de puestos de jornada completa de lunes viernes, definidos en el artículo 15 del presente convenio colectivo, conlleva necesariamente la modificación de los actuales porcentajes de contratación a tiempo parcial, pudiendo la empresa definir los porcentajes de jornada a contratar necesarios. No obstante lo anterior, exclusivamente el personal indefinido a tiempo parcial que forma parte del anexo III y del resto hasta llegar al número señalado en el artículo 15 del presente convenio colectivo para trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial, mantendrá su actual porcentaje de contratación del 85 por ciento de la jornada anual a tiempo completo, lo que supone una jornada anual de 1.353,20 horas y que realizará en 180 días efectivos de trabajo al año a razón de 7,5 horas/día.

Con el fin de realizar el seguimiento de distribución de la jornada anual a tiempo parcial (180 días efectivos de trabajo al año en el caso del 85 por ciento), se reunirá la comisión mixta paritaria interpretadora cada trimestre.

Los trabajadores/as con contrato indefinido a tiempo parcial podrán realizar a requerimiento de la empresa un número de horas complementarias que no excederá del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas y con los límites de la jornada máxima a tiempo completo que regula el presente convenio colectivo. El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días.

Se considerarán horas complementarias las que superen la jornada anual contratada a tiempo parcial en cada caso, la realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada máxima laboral así como las que excedan de las 7,5 horas diarias.

Las horas complementarias se abonarán en el mismo mes en el que se realicen, debiendo respetarse en todo caso el descanso de 12 horas entre jornadas.

El abono de la nómina del personal a tiempo parcial se realizará con la misma estructura que el personal a tiempo completo, es decir en 14 pagas que serán equivalentes al porcentaje

de jornada contratado (85 por ciento en el caso de los integrantes del anexo III y del resto hasta llegar al número señalado en el artículo 15 del presente convenio colectivo para trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial), la jornada contratada y de los devengos dispuestos para cada categoría en la tabla salarial, prorrateándose las dos pagas extraordinarias de junio y de diciembre en las 12 mensualidades.

El personal jubilado parcialmente con contrato de relevo comunicará a la empresa los días de prestación anual de la jornada contratada, antes del día 31 de octubre del año anterior.

Reducción de jornada

Los trabajadores/as, como medida de fomento de empleo, tendrán derecho a la reducción de su jornada. La jornada no trabajada, con carácter general, será sustituida.

Se establece como compromiso la autorización de organizar la reducción de la jornada de común acuerdo entre el interesado y la empresa, buscando la mayor eficacia en la sustitución y eficiencia en el servicio. Cuando la organización de la jornada sea acumulada y continuada, se podrán establecer períodos mínimos de estancia en reducción de jornadas inferiores a los previstos a continuación.

La reducción de la jornada por interés del trabajador/a constituye un derecho de éste o ésta. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior el período mínimo de esta reducción de jornada será de seis meses. Después de estar al 100 por ciento (jornada completa) deberán transcurrir 12 meses hasta una nueva solicitud de reducción de jornada. La reducción de jornada por este motivo será de un mínimo del 50 por ciento.

Artículo 12. Domingos y festivos

A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

Al tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución y ser precisa, por tanto, la realización de determinados trabajos, dichos días, éstos se regularán de la siguiente manera:

1. Este servicio se llevará a cabo exclusivamente con el personal contratado a tiempo parcial. Por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, este personal percibirá una cantidad suplementaria sobre la hora de trabajo, calculada conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel x 14 + PTP + Comp. Prod.}}{\text{Jornada anual}} \times 0,50$$

Las cuantías correspondientes a cada nivel, figuran en las tablas salariales anexas.

2. La jornada en domingos y festivos será de 7,5 horas/día. En caso de que estas horas trabajadas en días festivos se realicen en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad o en período nocturno, se incrementará el valor suplementario en el porcentaje correspondiente a cada categoría reflejado en los apartados C y D del artículo 63 de este convenio colectivo.

3. Los días festivos el servicio de recogida nocturna descansará la víspera y la recogida se realizará en el mismo día.

4. Con la finalidad de asegurar la realización efectiva de los servicios en domingos y festivos, estos se organizarán anticipadamente.

5. En el supuesto de que por necesidades excepcionales, fuese necesario que el personal indefinido de tiempo completo de lunes a viernes tuviese que trabajar algún día de domingo o festivo, estos serán de carácter voluntario y percibirán por cada uno de estos días de trabajo excepcional y del día descanso no guardado la prima reflejada a continuación:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel x 14 + PTP + Comp. prod.}}{\text{Jornada anual}} \times 2$$

La fórmula anterior, de aplicación exclusiva al personal indefinido de tiempo completo de lunes a viernes, retribuye el 0,50 de la cantidad suplementaria por trabajo en domingo o festivo y el 1,50 por compensación económica del descanso no guardado y absorbido (descanso no recuperable).

Artículo 13. Vacaciones

El período de vacaciones será de 26 días laborables contados de lunes a viernes, de los cuales el personal que constituye la plantilla fija a tiempo completo de lunes a viernes establecida en el artículo 15, disfrutará en los meses de julio y agosto de un período ininterrumpido de vacaciones de 24 días laborables contados de lunes a viernes y otros dos los destinará al disfrute de los puentes que se establezcan en el calendario laboral y con arreglo a lo siguiente:

El personal que conforma la plantilla fija de operarios/as indefinidos de tiempo completo de lunes a viernes, disfrutará sus vacaciones de forma que el 40 por ciento de los operarios/as las disfruten en el mes de julio y el 60 por ciento de los operarios/as en el mes de agosto de forma rotativa, en caso de superar con el número de solicitudes ese 60 por ciento, se resolverá mediante sorteo. Para llegar a estos porcentajes se ha tenido en cuenta la imposibilidad del fraccionamiento de vacaciones en estos períodos.

Si algún trabajador/a quisiese fraccionar sus vacaciones deberá contar con el acuerdo expreso de la empresa y además el fraccionamiento de sus vacaciones deberá ser fuera del período vacacional de su régimen de jornada.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de 2 períodos de al menos 6 días laborables de lunes a viernes consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 ó 5 días, no pudiendo coincidir más del 2 por ciento de trabajadores/as en un mismo período, de cada régimen de jornada, y será incrementado en el caso de que el absentismo por enfermedad o accidente sea inferior al 5 por ciento, garantizando en todo caso la prestación del servicio.

Los días de disfrute de vacaciones se fijarán en el calendario laboral correspondiente para cada año, sin que las mismas se inicien en sábado.

El trabajador/a que no desee disfrutar las vacaciones en dichos meses, deberá notificarlo por escrito a la empresa antes del 1 de marzo de cada año, no pudiendo coincidir en las mismas fechas más de un 15 por ciento del total de cada plantilla. La respuesta afirmativa o denegatoria de la empresa se notificará al trabajador/a en un plazo de 15 días desde la petición de disfrute de las vacaciones. Si, involuntariamente, no pudiese disfrutarlas en dichas fechas, éstas se trasladarán a otra fecha de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador/a dentro del mismo año natural.

Todo trabajador/a podrá cambiar el mes de disfrute de vacaciones con otro trabajador/a de su misma categoría, previa notificación por escrito a la empresa antes del 1 de mayo para el personal indefinido a tiempo completo y antes del 1 de marzo, (para poder realizar el calendario bimensual de abril-mayo), para el personal indefinido a tiempo parcial y contrato relevo. La empresa facilitará el oportuno impreso. No se admitirán cambios de turno entre personal de tiempo completo y personal de tiempo parcial.

La empresa tendrá la obligación de abonar las vacaciones al inicio de las mismas al personal que así lo solicite expresamente.

Se comunicará a cada trabajador/a con dos meses de antelación, la fecha del inicio del disfrute de sus vacaciones, considerando realizada tal comunicación mediante la exposición en el tablón de anuncios de la empresa de la lista de vacaciones.

La situación de incapacidad temporal sobrevinida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al trabajador/a el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado

el disfrute a cuando esté de nuevo en alta, teniendo como límite de finalización de su disfrute el 31 de diciembre.

Las vacaciones se podrán interrumpir en caso de darse circunstancias extraordinarias, como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a complementar su disfrute, una vez transcurridas dichas circunstancias, y aun habiendo expirado el año natural a que tal período corresponda.

En todo caso una vez finalizado el proceso de IT, se fijará el período de vacaciones al que se tuviera derecho fuera del período vacacional de su régimen de jornada programadas para la plantilla.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el RD Ley 3/2012.

En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, modificase la fecha del disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará por la empresa oída la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador/a pueda conocer las fechas que le corresponden al menos con dos meses de antelación a la fecha de inicio de aquellas.

Para los trabajadores/as de la plantilla fija a tiempo parcial (fijado en el artículo 15 del presente convenio colectivo) y de contrato relevo para cubrir las ausencias del personal a jornada completa de lunes a viernes, la duración vacacional tendrá la misma duración en días naturales que les suponga al personal a tiempo completo de lunes a viernes, no pudiendo ser disfrutada en los períodos de vacaciones, puentes, ni días de reducción de jornada del personal contratado a jornada completa de lunes a viernes, salvo el ajuste de turno de julio y agosto con el personal de la plantilla indefinida a tiempo parcial y de contrato relevo, puesto que estos períodos son necesarios para cumplir parte de su jornada anual contratada. Las vacaciones se disfrutarán en 4 turnos en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La empresa distribuirá los turnos en 4 grupos proporcionales de forma rotativa al personal de la plantilla indefinida a tiempo parcial establecida en el artículo 15 del convenio colectivo y de contrato relevo para confeccionar su calendario vacacional.

Para los trabajadores/as que no alcancen el año de servicio, la duración vacacional será igualmente proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre y redondeando el resultado en días de exceso.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.

Artículo 14. Puentes

Todo el personal tendrá derecho a un puente al año, que se disfrutarán en las fechas que se señalen en el calendario laboral. A cada uno de los puentes se acogerá 1/2 para el personal indefinido a tiempo completo y de 1/4 para el personal indefinido a tiempo parcial y de contrato relevo de cada categoría, mediante el sistema de rotación establecido. Se procurará que no coincidan los puentes de Semana Santa y Navidad al mismo personal que los disfrutó en dichas fechas el año anterior. El señalamiento de las fechas de los puentes se elaborará previo acuerdo entre empresa y comité teniendo en cuenta que para el personal indefinido a tiempo parcial fijado en el artículo 15 de lunes a domingo y de contrato relevo, el período de disfrute del puente deberá iniciarse seguido de su descanso semanal, o terminar justo antes de su descanso semanal.

Si algún trabajador/a se encontrara de baja por IT, en el momento de disfrutar el puente que tenga asignado, se le concederá el siguiente y de no ser posible, disfrutará otro día, a disponer conjuntamente con la empresa, pero siempre antes del 31 de diciembre.

Se podrá cambiar los puentes con otro trabajador/a de la misma categoría y régimen de jornada, previa notificación por escrito a la empresa, con una antelación de 1 mes para los de tiempo completo y antes del último día del primer mes del último calendario bimensual entregado previo al puente para los de tiempo parcial.

Capítulo III. Condiciones de trabajo, contratación, ascensos y cobertura de vacantes

Artículo 15. Ingreso al trabajo

La plantilla con contrato indefinido vendrá determinada, en cada momento, por los puestos de trabajo de prestación anual, que la empresa venga obligada a cubrir por exigencia del contrato suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz de forma permanente fijada en el párrafo tercero de este artículo.

La plantilla con contrato indefinido a tiempo parcial es la que trabaja para cubrir los puestos de trabajo de prestación anual, durante los días del año que no presta sus servicios, bien sea por descansos, vacaciones y otras circunstancias, el personal con contrato indefinido a jornada completa de lunes viernes. Siendo el resto del personal con contrato a tiempo parcial el correspondiente a necesidades del servicio de carácter temporal y no correspondiente a los puestos de trabajo que la empresa venga obligada a cubrir de forma permanente que es el definido en el párrafo siguiente.

El relación con lo anterior, se acuerda que la totalidad de las jornadas permanentes de lunes a viernes que han sido contratadas por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, traducirlas en puestos de trabajo a tiempo completo de lunes a viernes y que obligatoriamente deben ser cubiertos contractualmente por la empresa, lo que supone una plantilla indefinida a tiempo completo de 257 puestos de trabajo de prestación de 12 meses y a jornada completa de lunes a viernes (233 puestos de operarios/as y 24 puestos de estructura) entre personal operario, mandos intermedios, taller, servicio médico, almacén, limpieza, dirección y administración. Así mismo se acuerda que la totalidad de jornadas permanentes, periódicas y anuales, que la empresa está obligada a cubrir en cumplimiento del contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, y que no pueda cubrirlas con el personal indefinido a tiempo completo de lunes a viernes, traducirlas en puestos de trabajo a tiempo parcial de lunes a domingo y que obligatoriamente deben ser cubiertas contractualmente por la empresa, lo que supone una plantilla indefinida a tiempo parcial de 125 puestos de trabajo al 85 por ciento de prestación de 12 meses y a jornada parcial de lunes a domingo (110 puestos de operarios/as y 15 puestos de estructura de los cuales 6 son guarda-peones pertenecientes al servicio de atención única, llamado CAU, al 99 por ciento de lunes a domingo a razón de 8 horas diarias, por su carácter de excepcionalidad e irrepetible de dichos puestos) entre personal operario, mandos intermedios, taller y CAU

Considerando que en el momento de la firma del presente convenio colectivo hay más capataces-vigilantes al 100 por ciento que los que tiene que haber de dichas características, se acuerda específicamente que para evitar la reducción de sus jornadas contratadas, 3 capataces-vigilantes trabajen de lunes a viernes y el resto trabajen de lunes a domingo, considerándose a todos los efectos su régimen de trabajo de la plantilla de tiempo parcial. La misma solución se adopta para el personal del taller, siendo en este caso 4 el número de puestos que trabajen de lunes a viernes y el resto de lunes a domingo.

Estas plantillas de jornada completa de lunes a viernes y de jornada parcial de lunes a domingo podrán verse modificadas en función del contrato del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz adjudicado a la empresa,

sometiéndose ambas partes a lo que se decida al respecto por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Las vacantes definitivas de los puestos de trabajo que se produzcan de la plantilla de jornada completa de lunes a viernes, se cubrirán en un plazo máximo de 30 días, las vacantes definitivas de la plantilla indefinida a tiempo parcial se realizarán una única vez al año de modo y manera que las que deban acometerse se realicen en el primer mes de cada año vencido.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para acceder a un puesto de trabajo y ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal.

La admisión de personal y forma de cubrir las vacantes definitivas de tiempo completo de lunes viernes que se produzcan se efectuará, fundamentalmente, de acuerdo a lo regulado en el presente convenio colectivo, considerándose con carácter supletorio el pacto de contratación de 5 de noviembre de 1998, con el conocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Con la finalidad de cumplir lo establecido en el protocolo de fecha 24 de mayo de 1991, la contratación de trabajadores/as por parte de la empresa se llevará a cabo, en primer lugar, mediante contratación temporal, luego se accederá a la plantilla con contrato indefinido a tiempo parcial, y por último se accederá a la plantilla indefinida a tiempo completo, para lo cual, se cumplirán los siguientes requisitos:

1º. El ingreso en la plantilla de contratación indefinida a tiempo parcial se realizará exclusivamente, entre el personal que haya estado contratado temporalmente dentro de los últimos 12 meses y además acredite una contratación en el servicio que sume al menos 1 año natural, como mínimo con 180 jornadas efectivas y valoradas, en uno o varios contratos.

2º. Entre quienes reúnan dichos requisitos, se aplicarán los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para determinar quien será realizado indefinido cuando sea necesario cubrir un puesto de tiempo parcial indefinido, cuyos criterios queden articulados en el presente convenio colectivo como parte indivisible del mismo.

3º. Una vez cubiertas las vacantes indefinidas a tiempo parcial, que tal y como se establece en el presente artículo, se realizará una vez al año y en el primer mes una vez vencido el año. La empresa garantizará la contratación temporal durante este nuevo año, a 50 de los trabajadores/as que habiendo cumplido los requisitos de los puntos anteriores, no hayan accedido a la contratación indefinida a tiempo parcial y quedando en la mayor puntuación.

4º. Las vacantes definitivas que se produzcan en los puestos a jornada completa de lunes a viernes se cubrirán mediante la contratación indefinida a tiempo completo del siguiente modo:

— Vacantes de la categoría de peón o peona.

El personal integrante del anexo III emanada del pacto de contratación de 5 de noviembre de 1998 y contratado a tiempo parcial podrá acceder a ocupar, solamente, las vacantes de puesto definitivas o de nueva creación de carácter permanente que se produzcan por modificaciones del contrato y que además supongan un incremento de jornadas permanentes a prestar en el contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento, a jornada completa de lunes viernes de la categoría de peón o peona, siguiendo la preferencia de la lista elaborada al efecto en el orden establecido. Al trabajador/a de la lista que corresponda, se le ofrecerá la opción entre cubrir la plaza vacante de peón o peona, a tiempo completo, evidentemente con los emolumentos y condiciones propias de esa categoría, o bien continuar con las condiciones (de contrato,

categoría y retribuciones) que se le venían aplicando, en cuyo caso perderá la opción que pasará al siguiente del anexo III, a quien se le ofrecerá la plaza en idénticas condiciones, y así sucesivamente hasta su finalización.

El trabajador/a que haya rechazado la primera vez el ofrecimiento de pasar a lunes viernes, pasará a ocupar el último lugar en la lista del anexo III, en el caso de ser el último integrante del anexo III se le hará un segundo ofrecimiento en los quince días naturales siguientes, que de volver a ser rechazado, perderá definitivamente su derecho preferencial de pasar a jornada completa de lunes viernes, dándose de este modo por extinguido el anexo III.

La opción deberá ser necesariamente, ejercitada por escrito en el modelo establecido al efecto en el plazo de cinco días hábiles a contar desde que se le notifique la existencia de la vacante y de forma positiva o negativa, según el caso. Si el trabajador/a de la lista al que se le ofrece la plaza vacante, ostenta la categoría de conductor/a o peón-conductor/a la falta de respuesta significará su negativa para acceder a la vacante de peón o peona y continuará trabajando a tiempo parcial, permaneciendo en la lista en la forma indicada anteriormente.

Al final del anexo III y con carácter excepcional, se relacionan alfabéticamente, en primer lugar, los indefinidos a tiempo parcial de fecha 16 de abril de 2008 y que se ordenarán en base a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad negociado en el presente convenio colectivo, para su acceso al régimen de jornada completa de lunes a viernes en el momento que les pueda corresponder a este concreto colectivo y en segundo lugar al resto de indefinidos a tiempo parcial hasta alcanzar el número establecido en el artículo 15 del convenio colectivo. Sometiéndose este derecho a las mismas condiciones y requisitos que contiene el pacto de contratación de fecha 5 de noviembre de 1998, y con el mismo funcionamiento descrito en párrafos anteriores de este artículo respecto al anexo III, rigiendo a partir de entonces los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para acceder al régimen de jornada completa de lunes a viernes, mediante el procedimiento establecido este artículo en cumplimiento de protocolo de fecha 24 de mayo de 1991.

– Vacantes de la categoría de conductor/a y peón-conductor/a.

Las vacantes definitivas en las categorías de conductor/a y peón-conductor/a se cubrirán en primer lugar con los trabajadores/as de régimen de jornada completa de lunes viernes que figuren en la lista de promoción a las categorías de conductor/a y peón-conductor/a de régimen de jornada completa de lunes viernes elaborada en su día siguiendo los sistemas fijados por la empresa y hasta que ésta se agote.

No obstante lo anterior, se reservará un 5 por ciento de los puestos vacantes para personas con discapacidad que acrediten minusvalía igual o superior al 33 por ciento. Tal reserva se efectuará hasta la consecución de una relación total del 2 por ciento de los puestos ocupados por personas con discapacidad de la plantilla de la empresa.

En caso de regulación de empleo por excedente de personal en el régimen de jornada completa de lunes a viernes, tendrán prioridad de permanencia aquellos trabajadores/as con mayor antigüedad en dicho régimen. Dado que el mantenimiento del empleo es el bien jurídico a proteger, el exceso de plantilla en el régimen de jornada completa (lunes a viernes) se reconducirá mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para la que, habría justa causa, reduciendo la jornada de trabajo a tantos trabajadores/as como los que supusiesen el exceso y modificando el régimen de trabajo de dichos trabajadores/as a fines de semana utilizando para ello el procedimiento establecido en el artículo 23 del convenio colectivo.

Artículo 16. Promociones

Con la finalidad de posibilitar la promoción profesional de los trabajadores/as, se convocará un concurso oposición para cada régimen de trabajo, uno para el personal con jornada completa de lunes viernes y otro para el personal a tiempo parcial que cubre las jornadas del año no trabajadas por el anterior colectivo.

Los peones/as con contrato de carácter indefinido con posesión del carnet de conducir de primera o segunda categoría y figuren como aprobados en la lista de orden de promoción confeccionada por la empresa, de acuerdo con el concurso oposición, en base a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que se negocien con la representación de los trabajadores/as a través del comité de empresa, realizado al efecto y que en el futuro se efectúen, cubrirán los puestos de nueva creación de carácter permanente y las vacantes definitivas que se produzcan en las categorías de conductor/a y peón-conductor/a en cada régimen de jornada semanal (lunes a viernes o fines de semana y festivos) al que pertenezcan, así como las temporales debidas a causas de incapacidad temporal, vacaciones, licencias, permisos, etc.. de cada régimen de jornada al que pertenezcan, es decir, un trabajador/a sólo podrá promocionar dentro de su régimen de jornada semanal (lunes a viernes o fines de semana y festivos) al que pertenezcan.

Este procedimiento se considerará, a todos los efectos, como la única y exclusiva vía de ascenso del personal a las categorías de conductor/a y peón-conductor/a en la empresa y no otra, incluso en los casos en que se realicen trabajos de superior categoría de lunes a viernes por períodos superiores a los señalados en el art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien estuviese en la lista de promoción pasará al turno que quede libre tras los cambios de turno, recogido en el artículo 19 del presente convenio colectivo. En caso de que el trabajador/a se niegue saldrá eliminado del listado de promoción a la que pertenece.

La empresa en las fechas que se acuerden con el comité de empresa, en base a que en una de las listas de promoción queden menos de 8 operarios/as realizará una convocatoria para realizar el examen de acceso y elaborar una nueva lista de promoción de conductor/a o peón-conductor/a exclusivamente en el régimen de jornada en cuya lista queden menos de ocho operarios/as con los requisitos y condiciones siguientes:

a) La convocatoria se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo con suficiente antelación especificando si es para el régimen de jornada completa o de jornada a tiempo parcial y el número máximo de componentes.

b) El comité de empresa podrá nombrar a un miembro que asistirá a las pruebas y estará presente con el tribunal calificador una vez finalizadas las mismas.

c) Se podrán presentar aquellos trabajadores/as que lo soliciten y acrediten una antigüedad mínima de un año como indefinidos en su régimen de jornada en el cual promocionan.

d) El examen de acceso consistirá en una prueba práctica de capacitación para el puesto de conductor/a o peón-conductor/a manejando varios vehículos, así como una prueba teórica sobre aspectos relacionados con el puesto de trabajo (prevención de riesgos laborales, mecánica, conocimiento de la ciudad y otros que se determinen.)

e) Las listas de promoción se ordenarán por la mayor puntuación que obtengan los aprobados y en caso de empate se resolverá por sorteo. Una vez así ordenada se ponderarán el resto de los méritos acreditados por los trabajadores/as, según acuerdo de bases que se establezca con el comité de empresa y una vez sumados se dará el orden definitivo.

f) Una vez ordenadas las listas de promoción del régimen de lunes a viernes y a fecha de la firma de la listas de promoción, a continuación, sin necesidad de efectuar examen de acceso, se incorporará al personal a tiempo parcial con las categorías de conductor/a u peón-conductor/a que hasta esa fecha de elaboración de las listas de promoción que de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo hayan accedido a ocupar una plaza vacante de lunes a viernes con la categoría de peón o peona. Quienes accedan posteriormente serán incluidos en la siguiente lista de promoción siguiendo igual criterio.

Artículo 17. Conductores/as

En caso de que sea retirado el permiso de conducir a un conductor/a o peón-conductor/a la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente. Este beneficio no tendrá efecto cuando la

retirada del carnet lo sea por causa de embriaguez o toxicomanía cuando se produzca dentro del horario de trabajo.

En caso de que sea retirado el carnet a un conductor/a o peón-conductor/a como consecuencia de hechos producidos fuera del horario de trabajo, se le respetará en todo caso el derecho al trabajo, aunque sea de inferior categoría y con la retribución correspondiente a la misma.

Las sanciones derivadas de la infracción de las normas de circulación serán por cuenta del conductor/a o peón-conductor/a. Se exceptuarán aquellas que, a juicio de la Dirección y oído el comité de empresa se consideren motivadas por hechos imprescindibles para la realización del servicio, como puede ser la necesidad absoluta de aparcamiento en doble hilera para la recogida de basuras u otros similares. En esta sentido y con igual criterio, se analizará el abono de la recuperación de los puntos, igualmente serán objeto de análisis y posterior tratamiento entre la empresa y el comité de empresa, aquellas sanciones judiciales que sean consecuencia de la realización efectiva de los servicios.

La empresa resarcirá los gastos de renovación del carnet de conducir a los trabajadores/as que vengan obligados por sus funciones a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres a cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal, en las mismas condiciones y casos en que se abone en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Aquellos plazos de renovación que sean menores, sobre el plazo normalizado, por la edad del trabajador/a no serán objeto de indemnización, salvo en el supuesto que desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso de carnet con un plazo de renovación menor.

La empresa expresa su voluntad de analizar los seguros existentes sobre el carnet por puntos y su posible contratación para los trabajadores/as, que para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo se les exija las labores de conducción de vehículos.

Artículo 18. Vehículos rocar, barredora pequeña o similar

Este tipo de vehículos será conducido por un peón-conductor/a que, en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requiera elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones.

En su trabajo alternará la conducción con sus labores propias de peón o peona, realizando ambas funciones.

En cuanto a su retribución, percibirá la correspondiente a su categoría del modo en que se recoge en la tabla salarial.

Cuando no hubiese un vehículo asignable, bien por avería u otras causas inherentes al vehículo, el peón-conductor/a efectuará las labores propias de peón o peona que se le indiquen.

En tal caso, el trabajador/a seguirá percibiendo el salario propio de su categoría.

Artículo 19. Rotatividad y cambios de turno

Si dentro del personal existiesen voluntarios para rotar, al menos uno de cada turno, podrá efectuarse el cambio de turno, siempre que los solicitantes reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad para el nuevo turno.

Considerando que el personal está adscrito a la realización de un servicio público de inexcusable realización, si durante la realización del mismo se requiera cubrir de forma inmediata un determinado puesto de trabajo, a falta de trabajadores/as solicitantes se establecerán corretornos obligatorios entre el personal de la misma categoría y turno de trabajo hasta un máximo de 15 días. Si la rotación presupone el cambio de turno de trabajo, el corretorno será de 1 mes.

Los trabajadores/as que tengan la misma categoría profesional y régimen de jornada de tiempo completo de lunes a viernes, podrán cambiarse sus turnos, dicho cambio requerirá la conformidad de la empresa para su efectividad.

Anualmente el personal interesado en cambiar de turno se inscribirá en un listado desglosado por categorías y régimen de jornada antes del 31 de octubre de cada año, con el fin de optar, si se diesen posibles cambios de turno durante el año siguiente. En dicho listado el personal indicará el turno en el que estuviese interesado.

Cuando se produzca una vacante definitiva que deba ser cubierta, podrán optar al turno de dicha vacante quienes tengan la misma categoría y régimen de jornada y estuviesen inscritos en el listado de cambios de turnos. Una vez que se hayan efectuado los cambios de turno de este modo y de tratarse de una vacante de peón-conductor/a o conductor/a pasará el primero de la lista de promoción de categoría al turno que hubiese quedado libre tras los cambios de turno efectuados.

Respecto del turno de quien hubiese promocionado, si hubiese interesados en el mismo se seguirá igual procedimiento descrito anteriormente.

Finalmente pasará un trabajador/a de tiempo parcial a tiempo completo de peón o peona al turno que hubiese quedado libre.

Cuando existiesen varios candidatos/as para cambiar a un turno se utilizarán los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para dirimir quien cambia de turno.

Los cambios de turno se realizarán según el procedimiento cuando se produzca la vacante.

Quien hubiese cambiado de turno no podrá optar a otro cambio hasta que transcurran como mínimo 2 años desde el último cambio de turno.

Artículo 20. Refuerzos y presentación

Los refuerzos en el servicio de recogida de basuras se llevarán a cabo por personal contratado a tiempo parcial. A falta de personal a tiempo parcial, el refuerzo se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo. La presentación para suplir posibles ausencias en los servicios de recogida nocturna de basuras se efectuará de forma rotatoria con personal voluntario de los contratados a tiempo parcial percibiendo el trabajador/a por día de presentación la cantidad establecida en las tablas salariales, además del salario correspondiente en el supuesto de que tenga que trabajar.

Artículo 21. Contratos por tiempo determinado

Considerando que el contrato que la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA tiene concertado con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tiene por objeto la realización de un servicio público que a su vez requiere la prestación de determinados trabajos o tareas durante el año perfectamente delimitadas y con sustantividad propia, tales como recogida de residuos, limpieza urbana, limpieza de alcantarillado, recogida de la hoja, limpiezas y servicios especiales y esporádicos, limpiezas en domingos y festivos, y fiestas patronales populares y culturales; en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.1. A del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar la realización de los mismos a lo largo del año mediante contratos para la realización de una obra o servicio determinado, quedando dichos trabajos identificados como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Teniendo en cuenta que la duración de los trabajos y tareas descritos tienen el carácter de inciertos, será la empresa quien determine la finalización de los mismos.

Artículo 22. Movilidad funcional y geográfica

Solo será posible la movilidad de puesto de trabajo dentro del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz contratado con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en virtud de adjudicación de fecha 3 de marzo de 2006 salvo pacto individual en contrario entre empresa y trabajador/a.

Artículo 23. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En caso de reducirse las plantillas de cualquiera de los turnos de trabajo y/o regímenes de jornada, la permanencia en los mismos se efectuará por orden de antigüedad. Debiendo garantizar, la regulación de empleo por excedente de personal, los siguientes principios:

1º. El criterio de antigüedad que se tendrá en cuenta a estos efectos, será la antigüedad en el servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz contratado por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, sin tener en cuenta otras antigüedades en la empresa concesionaria.

2º. En caso de existir una reducción de las plantillas definidas en el artículo 15 del presente convenio colectivo, esta deberá ser justificada por la modificación del contrato del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz que la empresa tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y que recoja esa reducción del servicio contratado con la empresa.

3º. Siempre se intentará conjugar el exceso de plantilla mediante reducciones de jornada, en caso de no ser posible conjugar en su totalidad el exceso de plantilla se extinguirán tantos contratos de trabajo que sean necesarios para reducir el exceso.

4º. Con el fin de preservar el criterio de orden por antigüedad en la aplicación de reducción de las plantillas de operarios/as esta se llevará a cabo en números absolutos de puestos de trabajo, esto es, sin tener en cuenta las categorías profesionales de los puestos reducidos en el servicio contratado, por parte del Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Una vez ajustadas las plantillas en número de trabajadores/as, se procederá a ajustar las categorías profesionales de cada plantilla, mediante la aplicación del procedimiento inverso de las listas de promoción recogidas en el artículo 16 de este convenio colectivo, en el caso de que fuese necesario reducir el número de trabajadores/as de alguna categoría profesional, o su aplicación directa en el caso de ser necesario su aumento.

5º. El procedimiento de reducción de las plantillas de operarios/as seguirá manteniendo el criterio de orden de antigüedad dentro de cada uno de los siguientes colectivos para establecer la prioridad de permanencia en la empresa, de forma que, dentro de cada colectivo, el trabajador/a que ostente una mayor antigüedad, sea al que se le reconozca un mayor derecho de permanencia en la empresa, independientemente de la categoría profesional que tenga o hubiese tenido asignada. Siendo el colectivo formado por los eventuales, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo el de menor derecho a la permanencia en la empresa, posteriormente estaría el colectivo de los indefinidos a tiempo parcial no pertenecientes al anexo III, luego el de indefinidos a tiempo parcial que forman parte del anexo III, y por último el personal indefinido a tiempo completo.

6º. Ante el posterior incremento de las plantillas de operarios/as establecidas en el artículo 15 del presente convenio colectivo justificada igualmente por la modificación del contrato del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz que la empresa tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, el personal que haya sido afectado, por una reducción de jornada o rescisión de contrato, debido a un proceso de regulación de empleo tendrá derecho a la ampliación de la jornada o al reingreso al puesto de trabajo, respetando el mismo criterio de antigüedad para el reingreso o ampliación de jornada, siendo el personal indefinido a tiempo completo del de mayor derecho, seguido del colectivo de indefinidos a tiempo parcial que forman parte del anexo III, luego los indefinidos a tiempo parcial no pertenecientes al anexo III, y por último el colectivo formado por los eventuales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, el de menor derecho.

7º. Las reducciones de plantilla de operarios/as no afectarán a la plantilla de estructura. Cuando se produzca una reducción en la plantilla de estructura justificada por la modificación del contrato del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad

de Vitoria-Gasteiz que la empresa tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, se utilizará el criterio de mayor antigüedad por la permanencia en la categoría o categorías afectadas. Aquellos trabajadores/as de estructura que por dicha reducción sean excedentes, se tratará las posibilidades de reubicación dentro del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, tratándolo con la comisión mixta paritaria interpretadora del presente convenio colectivo.

8º. Lo anteriormente no será de aplicación en los casos que colisione con los derechos legalmente previstos de permanencia, (representación legal de los trabajadores/as, trabajadores/as con minusvalía al menos del 33 por ciento para preservar el 2 por ciento, relevado-relevista), puesto que primarán estos sobre los descritos en el presente convenio colectivo.

Las modificaciones que afectan desde 1 a 30 trabajadores/as deberán ser comunicadas al trabajador/a o trabajadores/as afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Aquellas que afecten a un colectivo superior a 30 trabajadores/as requerirán un período de consultas al comité de empresa con la duración legalmente prevista de 15 días. Las partes podrán sustituir en cualquier momento el período de consultas por el procedimiento de mediación del PRECO y de persistir el desacuerdo ambas partes decidirán el sometimiento a un arbitraje o bien se procederá según lo establecido en la legislación vigente. Las partes siempre solicitarán la mediación del PRECO en caso de desacuerdo. Ambas partes se someterán al procedimiento instaurado, no teniendo efectos las modificaciones de condiciones implantadas fuera del mismo.

A efectos de lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo, con relación al acceso del personal indefinido a tiempo parcial con la categoría de conductor/a y peón-conductor/a para ocupar la plaza de peón o peona a tiempo completo, con el ejercicio de la opción de aceptación o negativa, expresa o tácita, del empleado/a y su traslado al comité de empresa se entenderán cumplimentados automáticamente, los requisitos del presente artículo, así como, los de notificación, plazos de preaviso y consulta, tanto a los trabajadores/as como al comité de empresa, establecidos en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Despidos y sanciones

En caso de despido o sanción económica de un trabajador/a la empresa está obligada a ponerlo en conocimiento del comité de empresa entregando a éste copia del escrito de sanción dirigido al trabajador/a y oyendo la opinión de éste antes de llevar a cabo el despido o la sanción.

El finiquito se entregará para su firma en presencia de un miembro de comité de empresa, si así lo desea el interesado.

No se considerará injustificada la falta al trabajo motivada por detención del trabajador/a sino que la relación laboral quedará en suspenso, pudiendo reincorporarse el trabajador/a en los casos de libertad provisional o libre absolucón.

En caso de despido disciplinario por las causas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, si la sentencia firme declarase el despido improcedente, cuando se trate de contratos fijos o indefinidos, será opción del trabajador/a aceptar la indemnización que corresponda o continuar en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo del personal fijo o indefinido por las causas objetivas a que se refiere el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 51.1 de dicha Ley, éstos se acordarán con los representantes legales de los trabajadores/as, abriéndose un período de consultas de 15 días, en los que la empresa expondrá las razones motivadoras de dichas extinciones del contrato. A estos efectos, antes de incluir al personal afectado por la medida extintiva en el Expediente

de Regulación de empleo, se tendrá en cuenta el derecho de permanencia recogido en los artículos 15 y 23 del presente convenio colectivo.

De no alcanzarse acuerdo en el plazo citado, se acudirá en primera instancia a la mediación del PRECO y de persistir el desacuerdo ambas partes decidirán el sometimiento al arbitraje, o bien se procedería según lo establecido en la legislación vigente.

Ambas partes se someterán al procedimiento instaurado, no teniendo efectos las extinciones del contrato en caso de incumplimiento de éste.

Una vez efectuada la regulación de empleo descrita anteriormente, en caso de nuevas contrataciones, se tendrá en cuenta los derechos recogidos en los artículos 15 y 23 del presente convenio colectivo.

Capítulo IV. Licencias y permisos

Artículo 25. Licencias y permisos

1. Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a licencia por:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad, lactancia y riesgo de embarazo.
- c) Paternidad.
- d) Adopción o acogimiento.
- e) Matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- f) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- g) Para asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida.
- h) Cuidado de menores o ascendentes o disminuidos físicos o psíquicos.
- i) Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- k) Ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
- l) Para acudir a consultas, tratamientos y explotaciones de tipo médico.
- ll) Realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.

2. Igualmente podrá concedérseles permisos por:

- a) Asuntos particulares.
- b) Asuntos propios no retribuido.
- c) Realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.
- d) Asistencias a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- e) Pruebas de promoción profesional internas.

Las licencias y permisos existentes se adaptarán a la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solicitantes de licencias y permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido a la Dirección de la

empresa, al menos con la antelación suficiente para que ésta pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito a la empresa con una antelación de 48 horas, según calendario de oficinas.

La concesión de permisos corresponderá discrecionalmente a la Dirección de la empresa, que dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe del jefe/a inmediato del/la solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador/a que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores/as, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la empresa.

En el sentido apuntado en el párrafo anterior, la empresa tendrá atribuida la competencia para conceder licencias; en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se le formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que, para cuando se concedan, no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente a la Dirección de la empresa, previo informe del jefe/a inmediato del trabajador/a solicitante.

En los informes se determinará si la ausencia por permiso del trabajador/a puede producir o no detrimento al servicio y, en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Las interrupciones en la prestación de trabajo derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte del trabajador/a no alteran en absoluto la situación de servicio acto pleno de los mismos y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 25, 34, 41 y 43, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionalmente debidamente justificados.

Para poder disfrutar de las licencias y permisos previstos en el presente artículo por razón de convivencia estable, el trabajador/a deberá presentar el certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento o juzgado del municipio donde tenga establecida su residencia.

En todo caso, respecto de las parejas de hecho, las licencias serán concedidas por la empresa, siguiendo en cada momento las formas y procedimientos que se apliquen en el seno de la organización municipal.

Durante los períodos de licencias, se abonarán a los empleados/as la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo, incluso las variables (festivos, nocturnidad, penosidad y peligrosidad) de acuerdo a la parte proporcional de dichas variables en relación al resto del año.

Cuando la licencia tiene su causa en la realización de actuaciones a más de 150 kilómetros de distancia de Vitoria-Gasteiz, el convenio colectivo establece la ampliación de la duración de la misma en 2 días más, estos, necesariamente han de ser tomados 1 día antes y 1 día después de los que constituyen la licencia base. Para el desplazamiento de ida y vuelta, la ampliación es finalista, no debe entenderse como ampliación de la licencia o permiso sino para los desplazamientos.

Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho supondrá la deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar.

Artículo 26. Licencias por incapacidad temporal

Los trabajadores/as, en los supuestos de enfermedad o accidente que los incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de sustitución del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

1. En caso de baja por enfermedad, o accidente no laboral los trabajadores/as a tiempo completo percibirán el 100 por ciento de las retribuciones básicas y complementarias devengadas el mes anterior a la baja excepto las horas extraordinarias y la prima de domingos y festivos, siempre que se cumplan las normas que se recogen en el apartado 3.

2. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económico complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100 por ciento, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia este apartado se estará a lo establecido para el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichos servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados el año anterior a la baja se dividirán por 12.

3. Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en los apartados 1 y 2, el trabajador/a deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) La empresa a través del servicio médico podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado/a, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado.

b) Que se complemente por el propio trabajador/a o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente acuerdo.

c) Que se atiendan las recomendaciones facultativas.

d) Que facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos de la empresa estimen convenientes realizar.

e) Que, en ningún caso, el trabajador/a se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivo la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

f) Que, en ningún caso, el trabajador/a prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

g) En caso de enfermedad, será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de 3 días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios médicos de atención médica competentes, así como semanalmente el “comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal” este parte de confirmación deberá ser entregado a la empresa en el plazo máximo de 3 días, el alta deberá entregarse como máximo al día siguiente de su expedición si bien el trabajador/a avisará al CAU el día de su expedición para organizar adecuadamente los servicios.

El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto desde el primer día los complementos de IT, pasando a percibir conforme a lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

4. Cuando un trabajador/a del turno diurno que esté cubriendo la baja de otro trabajador/a en el turno nocturno cause baja por accidente de trabajo percibirá el salario real correspondiente al turno de noche hasta que finalice el período de incapacidad.

5. Las pagas extraordinarias de junio y del 20 de diciembre se abonarán, tanto en baja por enfermedad como por accidente, al 100 por ciento de la cuantía señalada en la tabla salarial.

6. En los supuestos de incapacidad permanente para la profesión habitual sobrevenida, si dentro del servicio no fuera posible asignar otras tareas compatibles con la nueva condición física, se tratará de adscribir al trabajador/a afectado a otro puesto calificado como de segunda actividad en el ayuntamiento o en otra empresa municipal, previo informe de aptitud física del servicio médico de empresa y de idoneidad al puesto de la Dirección de la Función Pública y Relaciones Laborales con audiencia de los jefes/as de los servicios afectados.

7. Todos los puntos del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, salvo en lo referente al abono de las retribuciones durante el tiempo que permanezcan en situación de incapacidad temporal, en cuyo caso se les abonará el 100 por ciento de la jornada contratada.

Asimismo, en el caso de que el trabajador/a tenga programado por parte de la empresa trabajar un día festivo éste le será abonado.

No obstante, a efecto de cómputo de las jornadas realizadas para el cumplimiento del porcentaje contratado, se darán por cumplidas la media de jornadas realizadas por el colectivo de trabajadores/as a tiempo parcial de su mismo porcentaje de jornada a tiempo parcial.

8. Cuando los servicios médicos competentes den el alta de incapacidad temporal al trabajador/a la incorporación laboral se producirá en la jornada laboral que se inicie el día siguiente al de la fecha de alta, haciendo entrega asimismo del parte de alta.

Artículo 27. Absentismo laboral

Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, y el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores/as, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

Artículo 28. Licencia por maternidad, lactancia y riesgo en el embarazo

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en 2 semanas en caso de menor discapacitado y en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean

inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

Si una vez agotado el período total de la licencia la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1º del apartado anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

4. En el caso de licencia por maternidad sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las trabajadoras tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo, dentro del año natural.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. En los supuestos de licencia por riesgo en el embarazo, la empresa complementará hasta el 100 por ciento las retribuciones de la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a se establece el derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el período de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, sino se hubiesen agotado, aplicable aun cuando el feto no reúna las condiciones para adquirir la personalidad, por no tener figura humana y no vivir 24 horas desprendido del seno materno, siempre que hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

9. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en cursos de formación.

10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

11. La trabajadora, por lactancia de un hijo o una hija menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en 2 fracciones o bien substituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.

12. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por

parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

13. El trabajador/a podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a 1 mes.

14. En los casos de nacimientos de hijas/os prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en 1 hora adicional con disminución proporcional de sus retribuciones.

15. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Licencia por paternidad

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, se concederán licencias de 15 días naturales consecutivos comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del hijo o hija a acoger o a adoptar.

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a o cuando se produzca a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con 2 días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 30. Licencia por adopción o acogimiento

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto pre-adoptivo como permanente, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo y en caso de discapacidad del menor adoptado, contadas a la elección del trabajador/a o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de las y los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3. Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en cursos de formación.

4. En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las y los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de una licencia de hasta 2 meses de duración percibiendo durante ese período exclusivamente las retribuciones básicas.

Artículo 31. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes

Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

En caso de haberse disfrutado la licencia como pareja estable, no será de aplicación una nueva licencia si la relación finaliza en posterior matrimonio.

Cuando el matrimonio lo contraigan padres-madres, madres-padres políticos, hermanas/os, hermanas/os políticos, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 1 día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del trabajador/a.

En caso de licencia por matrimonio de parientes, los trabajadores/as del turno de noche disfrutarán dicha licencia el viernes, siempre que la ceremonia se celebre el sábado.

Los documentos que justifican el inicio de la convivencia son: certificado de padrón con el cambio de domicilio o certificado del registro municipal de uniones civiles. Asimismo, se considerará documento válido una declaración jurada del trabajador/a en la que se haga constar la fecha del inicio de convivencia. En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluida en los 20 días naturales de la licencia. En caso de que se hagan 2 ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para 1 sola de ellas, decidiendo el trabajador/a cuál de ellas.

Artículo 32. Licencia por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos/as, y de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres-madres, hermanos/as, abuelas/os y nietas/os.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos/as y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres-madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros/as), se concederán permisos de 3 días hábiles.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados/as), se concederán permisos de 2 días hábiles.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 kilómetros del domicilio habitual del trabajador/a podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta 2 días hábiles más.

6. El trabajador/a tendrá derecho a la licencia de 1 día natural por fallecimiento debidamente justificado de tíos/as y sobrinas/os directos.

7. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

8. Enfermedad grave es toda aquella que provoca una incapacidad temporal severa, haciendo al enfermo/a dependiente del trabajador/a. Esta licencia es finalista, es decir ha de servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia pero, asimismo, las altas quirúrgicas también implican la necesidad de atención intensiva. En este último caso, la solicitud de la licencia deberá ir acompañada de algún documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esa dependencia. En cualquier caso la licencia supone un máximo de días. No siendo necesario, no se tiene por qué agotar la previsión de días prevista en el convenio colectivo. Exclusivamente en el caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as o padres y madres dependientes del trabajador/a los días no tienen por qué ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales.

9. Accidente es aquel de tal gravedad que suponga la hospitalización del accidentado/a.

10. La licencia por fallecimiento de parientes también es finalista. Es decir, se instituyó para atender a las situaciones emocionales y de otro tipo derivadas del fallecimiento de un pariente. Las necesidades a las que debe atender la licencia son tanto las derivadas de las gestiones administrativas o de otro tipo, derivadas directamente del fallecimiento: gestiones funerarias, inhumación, las relacionadas con declaraciones hereditarias, notarías, declaraciones de la renta del fallecido, en su caso, exequias fúnebres, etc. Los días de licencia previstos en el convenio colectivo suponen un máximo; no siendo necesario, no se tienen que agotar esta previsión de días establecida en el convenio colectivo. Los días no tienen que ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales. Si ambos cónyuges son trabajadores/as de la empresa, ambos podrán solicitar esta licencia.

Artículo 33. Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida

En los supuestos de fecundación asistida, siempre que coincida con su horario de trabajo, los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización.

Artículo 34. Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos

1. El trabajador/a que por guarda legal tenga a su custodia a un niño/a menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado/a público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de 12 meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el trabajador/a podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el trabajador/a podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. Reducción de jornada laboral de un 50 por ciento durante 1 mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave.

6. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del trabajador/a no obstante si 2 o más empleados/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de los servicios.

Artículo 35. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual

1. Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 1 día natural de duración.

2. El número máximo de traslados a autorizar será de 1 por año.

Artículo 36. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el trabajador/a tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del convenio colectivo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar y revista de armas.

c) Ejercicio de cargo como concejal/a, diputado/a foral, juntero/a o apoderado/a foral y parlamentario/a estatal o autonómico.

d) Asuntos particulares relacionados con escrituras, notarías y registros. En estos casos habrá derecho a licencia cuando se acredite mediante escrito del órgano ante el que se va a realizar la gestión que la fecha no es posible ponerla en períodos de vacaciones o libranzas del empleado/a.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá pasar el trabajador/a afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador/a por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa respectiva.

4. Asuntos particulares fuera de la provincia. Licencia por el tiempo necesario para hacer la gestión: hasta 400 kilómetros, máximo de 1 día. Más de 400 kilómetros, máximo de 3 días.

Artículo 37. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

1. Los trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente convenio colectivo, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente convenio colectivo se contienen.

2. En todo caso, los trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del convenio colectivo, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe/a inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 38. Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. Los trabajadores/as tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo. La licencia se ampliará para acompañar las asistencias al médico de mayores dependientes, cónyuge e hijos/as menores de edad, con un límite de 4 horas al mes, debidamente justificadas.

2. Los trabajadores/as no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a 4 horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

Artículo 39. Permiso por asuntos particulares y de antigüedad

1. Se establece un permiso por asuntos particulares de una duración de 2 días o la parte proporcional al tiempo de servicio activo.

2. En el presente supuesto y para posibilitar su disfrute, el personal sólo será sustituido cuando la organización de los servicios no garantice su prestación.

3. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, disfrutarán los 2 días por asuntos particulares dentro de su calendario laboral, incluidos los sábados, domingos y festivos.

4. Además de los días de permiso por asuntos particulares establecidos en el punto primero de este artículo, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales abonables y no recuperables al cumplir el sexto trienio de antigüedad, incrementándose en 1 día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo, es decir el octavo 3 días, el noveno 4 días. Estos días son un derecho del trabajador/a y por tanto su disfrute no puede ser negado por la empresa.

5. El disfrute de los días de libre disposición o de antigüedad deberán de ser solicitados con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio de los mismos, debiendo de ser autorizado, mediante contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de 7 días naturales antes de la fecha del disfrute de la solicitud, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio. En caso de no existir contestación escrita por parte de la empresa, en el plazo señalado, se entenderá autorizado el disfrute de los días de libre disposición en los términos solicitados por el trabajador/a.

Artículo 40. Licencia por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o puesto que se desempeña, los trabajadores/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de 2 días naturales por año y asignatura, y en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días, si los exámenes se realizasen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del examinado.

Artículo 41. Permiso por asuntos propios no retribuido

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, no se otorgarán para realizar trabajos por cuenta ajena y la duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de 6 meses cada 2 años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a 7 días, en este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora.

Artículo 42. Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que se desempeña, podrán concederse permisos a los trabajadores/as que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio, según se establece en el apartado C del artículo 62 de este convenio colectivo.

Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskara regulado en el artículo 94 del presente convenio colectivo.

Artículo 43. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

Podrán concederse permisos a los trabajadores/as por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial asociativo o sindical.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia entidad porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el trabajador/a asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dieta de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar, a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

El permiso concedido por iniciativa exclusiva del trabajador/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado/a.

Artículo 44. Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional internas

Para la realización de pruebas selectivas dentro de la empresa se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

Artículo 45. Excedencia

Los trabajadores/as, con 1 año de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 3 meses e inferior a 5 años.

La petición de excedencia quedará resuelta por la empresa y el comité de empresa en el plazo de 15 días naturales.

El trabajador/a excedente, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y no se generará una vacante hasta que se produzca la baja definitiva en la empresa del trabajador/a en excedencia.

Estando en situación de excedencia voluntaria, si el empleado/a quisiera reingresar antes de haber concluido el período mínimo de permanencia en la misma, se procurará autorizar el reingreso.

Capítulo V. Aspectos sociales**Artículo 46. Jubilación voluntaria**

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

- La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.
- Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los trabajadores/as que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta 1 año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de la edad.

Artículo 47. Primas por jubilación voluntaria

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

EDAD	MENSUALIDADES
60 a 61 años	21
61 a 62 años	17
62 a 63 años	12
63 a 64 años	9
64 a 65 años	6

Las primas de jubilación se abonarán a los trabajadores/as que ostenten la condición de contratado laboral indefinido y con una antigüedad mínima en la empresa de 2 años. En el caso del trabajador/a con contrato de carácter no indefinido la antigüedad mínima deberá ser de 10 años, siendo la prestación de los servicios de forma continua durante esos 10 años para tener derecho a percibir las primas de jubilación anticipada, cualquiera que sea la forma de jubilación.

En el supuesto de que el trabajador/a que no cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de Seguridad Social, y sea mayor de 60 años de edad, podrá, siempre que la solicitud del mismo, sea tramitada en los plazos establecidos en el artículo 46 y aceptada por la empresa como baja definitiva, tendrá derecho a percibir la prima de jubilación voluntaria en igual cuantía que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 48. Jubilación anticipada, jubilación parcial y contrato de relevo

Los firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan expresamente impulsar la figura del contrato de relevo para la jubilación parcial que se hará de conformidad a la legislación vigente en cada momento y acordando asimismo, el dotar al presente artículo de vigencia normativa. Antes de proceder a la concertación del contrato de relevo, se presentará al INSS la propuesta de jubilación parcial y se obrará cuando esté segura su concesión.

En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación de los trabajadores/as relevistas será de naturaleza temporal “hasta la jubilación reglamentaria del trabajador/a que accede a la jubilación parcial” y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del trabajador/a que se jubila parcialmente”

Desarrollo de los contratos de relevo y sustitución – Normas

A) Preferencia interna

A partir de la firma del presente convenio colectivo, los trabajadores/as que integran el anexo III y del resto hasta llegar al número señalado en el artículo 15, tendrán preferencia 4 operarios/as para ocupar los puestos del personal jubilado parcialmente, realizando su jornada de lunes a viernes hasta la realización de su jornada contratada, siguiendo el orden de lista, debiendo retornar a su régimen de jornada en fines de semana y festivos cuando el jubilado parcialmente tenga que realizar su jornada anual a tiempo parcial según su calendario. El personal contratado para relevar al jubilado parcial realizará su jornada, en festivos, fines de semana y otros días a distribuir a lo largo de la semana. Esta preferencia será totalmente independiente de la regulada en el artículo 15 del presente convenio colectivo para acceder a

ocupar las vacantes de los puestos a jornada completa de lunes a viernes, por bajas definitivas o de nueva creación.

En todo caso, el ejercicio de la prioridad se efectuará utilizando un modelo escrito parecido al fijado para acceder a las plazas vacantes de lunes a viernes por bajas definitivas o de nueva creación y con idéntico procedimiento al fijado en el artículo 15 de este convenio colectivo, es decir, un plazo de 5 días hábiles a contar desde que se notifique la existencia para ejercer el cambio de puesto de trabajo. Así, al trabajador/a que por lista le corresponda acceder a cubrir el puesto del jubilado parcial de lunes a viernes, se le pondrá a su disposición el puesto con las condiciones y emolumentos que por categoría corresponda y, en caso de negativa, se le ofrecerá al siguiente o siguientes de la lista la posibilidad del cambio de forma sucesiva.

Si el puesto por jubilación parcial fuera de la categoría de peón o peona y el trabajador/a preferente a tiempo parcial que por orden de lista corresponda sea conductor/a o peón-conductor/a podrá acceder al cambio de puesto, pasando a ostentar la categoría de peón o peona, tomando plena eficacia lo regulado en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

Sí el puesto por jubilación parcial fuera de la categoría de conductor/a o peón-conductor/a será cubierto temporalmente y hasta la jubilación definitiva por los trabajadores/as con categoría de peón o peona y jornada completa de lunes a viernes por el orden preferente que tengan en la lista de promoción a conductor/a o peón-conductor/a con el examen superado según lo estipulado en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

B) Principios generales

- Voluntariedad de acogimiento a la jubilación parcial por parte de cualquier trabajador/a.
- Sustitución de cada empleado/a que se acoja a la jubilación parcial por un nuevo contrato de duración determinada y una jornada anual máxima del 75 por ciento, pudiendo efectuarse la cobertura en cualquier destino e igual o similar categoría.

C) Requisitos de acceso

- Tener cumplidos la edad exigible por la normativa del Régimen General de la Seguridad Social.
- Reunir los requisitos exigidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación.
- La jubilación parcial ha de ser de un porcentaje igual al 75 por ciento.

D) Condiciones

- Solicitud y acceso del empleado/a a una jubilación parcial del 75 por ciento de su pensión total, equivalente al igual porcentaje de reducción de su jornada ordinaria.
- El trabajador/a se obliga a solicitar de forma inmediata la jubilación parcial, para ello la empresa facilitará los medios necesarios de asesoramiento y documentación que estén a su alcance y que necesite el trabajador/a ante el organismo competente.
- Novación contractual de las condiciones de trabajo pasando el empleado/a a un contrato y prestación laboral a tiempo parcial equivalente a un 25 por ciento de la jornada ordinaria.
- El trabajador/a jubilado a tiempo parcial realizara una jornada reducida equivalente a un 25 por ciento sobre la jornada anual efectiva establecida en la empresa para los trabajadores/as a tiempo completo.
- Prestación de la jornada reducida en días sucesivos a jornada completa en un mismo período anual, a pactar entre empresa y empleado/a.
- El empleado/a conservará los derechos a los beneficios sociales de carácter general como si se tratara de un empleado/a a jornada completa.

– El jubilado/a parcial tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales, y demás permisos, licencias y días de jornadas reducidas establecidos por el convenio colectivo y acuerdos de empresa como si desarrollara la jornada a tiempo completo (vacaciones, proporcionales y permisos según convenio colectivo y acuerdos).

– La empresa se compromete a efectuar sólo un llamamiento al año durante el primer trimestre del mismo. Si la empresa no realiza el llamamiento en las condiciones establecidas, el trabajador/a no estará obligado a realizar dichas prestaciones laborales. No obstante, lo establecido anteriormente, el trabajador/a en el momento de solicitar la jubilación parcial deberá manifestar de forma expresa y así quedará reflejado en el contrato a tiempo parcial la forma en que prestará su trabajo durante el período de jubilación parcial hasta que acceda a la jubilación total.

– Con independencia de las posibles modificaciones legales que pudieran existir la empresa se compromete a respetar todos los acuerdos suscritos en materia de jubilación parcial hasta la edad de jubilación del trabajador/a.

E) Retribuciones

– La empresa abonará al trabajador/a el salario equivalente al porcentaje de jornada (25 por ciento) con las revisiones anuales por incrementos de convenio colectivo y acuerdos de empresa, así como las derivadas de incrementos y ascensos por antigüedad o, en su caso, de procesos de consolidación de categorías.

– El empleado/a tendrá derecho a percibir las primas de jubilación voluntaria, recogidas en el artículo 47 del convenio colectivo.

– El empleado/a tendrá derecho al disfrute de una licencia retribuida al año, la cual no podrá exceder de 216,5 horas.

– La licencia a que hace referencia el apartado anterior se divide en dos partes al 50 por ciento, de las cuales, una parte abona la empresa, y la otra el trabajador/a esta última será deducida de las primas de jubilación voluntaria.

F) Jubilación total a la edad ordinaria

– El empleado/a acogido a la jubilación parcial accederá a la jubilación total al cumplir la edad ordinaria de 65 años, extinguiéndose totalmente la relación laboral, efectuándose la liquidación salarial que proceda.

G) Vigencia

– El plan de jubilación parcial estará vigente mientras se mantenga la actual normativa en materia de jubilación parcial vinculada a los contratos de relevo.

– En caso de que se produzcan cambios en las normas que actualmente regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, el presente artículo será objeto de análisis, tratamiento y posterior adecuación por parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo. Del mismo modo, a efectos de la subrogación del personal para los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata u otra figura jurídica que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas de la actividad del servicio de limpieza pública viaria y recogida y transporte de RSU de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, el personal en situación de jubilado parcial y con contrato de relevo será subrogado respetándosele sus derechos y obligaciones.

Artículo 49. Jubilación forzosa

Con el fin de implantar una eficiente política de Recursos Humanos, que conlleve la reducción de la temporalidad para fomentar el empleo estable y de calidad, la jubilación forzosa

del personal al cumplir los 65 años de edad estará vinculada a lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

La previsión prevista en el párrafo 1º de este artículo se establece sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al contemplar la persona afectada la citada carencia mínima.

La empresa FCC, SA establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

Artículo 50. Seguro de vida e invalidez permanente absoluta

La empresa contratará, a su cargo, para todos los trabajadores/as un seguro de vida, que se ampliará a los casos de invalidez permanente y absoluta, y a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado/a cause baja en la empresa, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será el doble de la cobertura general. En el caso de que no cause baja también se procederá al abono de la cobertura, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso solo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este seguro.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos trabajadores/as contratados indefinidos que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso, se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura general será de 48.600 euros; doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la póliza. No se hará responsable a Fomento de Construcciones y Contratas, SA de aquellos casos de accidentes no contemplados en la póliza.

Los trabajadores/as interinos que por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una invalidez permanente total, tendrán derecho, asimismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

Si se reconoce una incapacidad total o parcial, el empleado/a tendrá derecho a reingresar al servicio activo en un puesto que deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no haya alcanzado los 55 años de edad, debiendo solicitarlo por escrito en el plazo máximo de 4 meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad, de no solicitar el reingreso en el tiempo y forma anteriores, perderá el derecho a ser recolocado.

La empresa deberá responder a la solicitud del trabajador/a en el plazo de 2 meses, ofreciéndole las vacantes existentes y de no haber vacantes en ese momento, se le ofrecerán las que haya durante un período de 3 años, transcurrido dicho período máximo sin haberse conseguido la recolocación quedará extinguido el derecho y se procederá a abonar al trabajador/a incapacitado el doble de la cobertura general. El trabajador/a se someterá a un reconocimiento médico que acredite su aptitud para el nuevo puesto de trabajo y en el caso de que este sea negativo, el trabajador/a podrá presentar otros informes médicos de la Sanidad pública o privada que contrasten con el emitido por el servicio médico de la empresa y, en este supuesto los informes serán analizados entre la empresa y el comité acordando lo que proceda al respecto

Para años posteriores, será de aplicación la misma cuantía que apruebe el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el órgano de gobierno competente, transcurridos 15 días.

Se entregará copia al comité de empresa de las pólizas mencionadas.

Artículo 51. Daños materiales durante la jornada laboral

Se valorarán individualmente los daños materiales que tenga el trabajador/a durante su jornada laboral como consecuencia de siniestros, siendo costeados por la empresa cuando los mismos no adolezcan de intencionalidad por parte del trabajador/a. En caso de duda, estas circunstancias serán valoradas conjuntamente por empresa y comité en sus reuniones ordinarias y se estará a lo que se decida en ellas.

A tal efecto se fijarán entre empresa y comité los baremos de las cantidades por los daños más habituales (rotura de gafas, aparatos auditivos y prótesis dentales) que pueden producirse como consecuencia de siniestros laborales. Dichos baremos se confeccionarán con el coste medio de 3 ópticas en el de gafas, lentillas y aparatos auditivos y de las tarifas oficiales del Colegio de Odontólogos de Álava de aparatos y piezas dentales.

Artículo 52. Préstamos de consumo

Para tal efecto la empresa consignará en su presupuesto la cantidad de 52.545,70 euros/año, que se incrementará en el mismo porcentaje que se acuerde por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, una vez efectúe la actualización de la partida municipal habilitada para dichos menesteres, y será destinada a las siguientes cuestiones:

- Para adquisición de vivienda habitual (hasta 9.015 euros).
- Para amortización de crédito destinado a adquisición de vivienda (hasta 6.010 euros).
- Para necesidades varias (hasta 3.005 euros).

Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de la empresa se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

1. Para vivienda habitual:

Estas peticiones deberán ir acompañadas de los siguientes justificantes:

- a) Fotocopia de las escrituras o contratos de compraventa.
- b) Recibo actualizado de amortización de la vivienda.

Estos anticipos solo podrán solicitarlos aquellos empleados/as cuyo nivel de salario se encuentre dentro del abanico 1 a 3.

2. Para necesidades varias:

2.1. Tendrán la consideración de necesidades perentorias las derivadas de:

- a) Matrimonio del/la solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del/la solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
- d) Nacimiento de hijos/as.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del/la solicitante.
- f) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- g) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- h) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- i) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del/la solicitante
- j) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

k) Estas ayudas se concederán por orden de solicitud, reservándose una cantidad de 3.005 euros hasta final de año para cubrir necesidades de carácter urgente.

2.2. Para la justificación de las "obras imprescindibles" y "mobiliario de cocina y baño", será necesario adjuntar con su solicitud presupuesto aceptado y al finalizar las obras presentar factura. De no ser así, la empresa resolverá la anulación de la concesión.

3. Notas generales:

3.1. Las cantidades concedidas de préstamos de consumo serán reintegrables en un período máximo de 48 mensualidades y no devengarán interés alguno.

3.2. No se podrá solicitar un préstamo de consumo mientras se esté amortizando otro, sin perjuicio de que el comité estudie aquellas peticiones fundadas que puedan considerarse de extrema necesidad.

3.3. A la vista de las peticiones presentadas se establecerán los criterios para seleccionarlas sin perjuicio de que, antes de adoptar la propuesta de concesión o desestimación, se dé audiencia a los interesados.

3.4. Las peticiones será atendidas, si procediere, dentro del mes siguiente a su presentación.

3.5. El último plazo para atender solicitudes con cargo a la cantidad disponible en el presupuesto anual será el 31 de octubre.

3.6. Todas las peticiones de años anteriores que estén faltas de documentación y no se completen antes del 15 de febrero se considerarán anuladas debiéndose proceder a una nueva solicitud.

3.7. Todas las solicitudes se entregarán en las oficinas de la empresa.

Artículo 53. Fondo social

Se crea un Fondo Social en la cuantía de 5.054,03 euros, que se distribuirá con los criterios y procedimientos vigentes en el ayuntamiento, con las siguientes finalidades:

A. Asistencia sanitaria: 3.849,25 euros para la concesión de ayudas para sufragar gastos excepcionales de los trabajadores/as con motivo de tratamientos médicos y/o motivos dentales, ópticos y ortopédicos para el trabajador/a cónyuge excepto que trabaje, e hijos/as que convivan o dependan del trabajador/a y que no cubra la Seguridad Social, tales como dislexias, recuperación de lenguaje, etcétera.

La concesión de estas ayudas requerirá que hayan sido prescritas por técnico competente recomendando el tratamiento y deberán ser propuestas por el comité de empresa.

Con el fin de repartir esta partida se abonará una vez vencido el ejercicio y a partes proporcionales en función de las cuantías facturadas.

B. Becas por estudios del trabajador/a Las bases para su concesión serán las siguientes:

1º. El importe máximo del total de las becas a conseguir para todo el curso será de 863,85 euros.

2º. La ayuda cubrirá los gastos de matrícula de los cursos o de las asignaturas, en casos de carrera de grado medio superior de los diferentes estudios que se cursen, además de libros de texto oficiales o en su caso de los libros de consulta recomendados por la cátedra correspondiente.

3º. El abono de esta ayuda se efectuará una vez presentado el certificado del centro docente en el que se acredite tanto el haber estado matriculado como la obtención al menos de la calificación de aprobado en el curso o asignatura objeto de la ayuda.

4º. Los estudios que puedan cursarse con derecho a esta ayuda serán cualesquiera que supongan la promoción profesional o cultural de los trabajadores y trabajadoras.

5º. Las becas podrían comprender los siguientes componentes:

a. Ayuda compensatoria: cantidad destinada a compensar los gastos generados que lleva consigo el estudio (matrícula).

b. Ayuda para gastos derivados por razón de la distancia entre el domicilio del becario y el Centro docente en que realiza sus estudios.

c. Ayuda para gastos determinados por razón de material escolar necesario para los estudios.

Cuantías de las becas:

– 75 por ciento de matrícula más material para estudios directamente relacionados con el puesto de trabajo.

– 50 por ciento de matrícula más material para estudios indirectamente relacionados con el puesto de trabajo.

Para subvenir a los gastos determinados por razón de la distancia se establecerán ayudas globales por los siguientes importes por curso académico de 9 meses, reduciéndose en proporción según la duración del curso:

DISTANCIA	IMPORTE
De 05 a 10 Km.	52,29 euros
De 10 a 70 Km.	100,97 euros
Más de 70 Km.	129,82 euros

Las solicitudes de becas se acompañarán de:

1. Certificación del centro donde cursa los estudios.
2. Certificado de notas y de asistencias.
3. Documento acreditativo del ingreso de los gastos ocasionados.

Solamente se abonarán anualmente los costes correspondientes a asignaturas aprobadas entre junio y septiembre.

Si la suma del importe de las becas concedidas fuese superior a la cantidad consignada, se procederá a su prorrateo.

Todas las solicitudes se deberán presentar antes del 31 de diciembre y será requisito indispensable para su concesión que el trabajador/a solicitante esté contratado y de alta en la empresa con una antelación mínima de 1 año a la fecha límite establecida para la presentación de las solicitudes.

Artículo 54. Anticipos quincenales

Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, de una cuantía máxima del 50 por ciento del salario mensual de la categoría, con aviso previo a la empresa de 5 días.

Capítulo VI. Aspectos retributivos

Artículo 55. Conceptos retributivos e indemnizatorios

A. Las retribuciones que puedan percibir los trabajadores/as son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el convenio del ayuntamiento y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1. Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo que corresponde al grupo de clasificación.

b) Los trienios o antigüedad (ANT) consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio.

c) Las pagas extraordinarias (PE) que serán de 2 al año.

2. Son retribuciones complementarias:

a) Los complementos personales:

– Complemento personal (CP).

b) Las retribuciones específicas o gratificaciones por servicios extraordinarios:

– Horas extraordinarias.

– Trabajos de superior categoría.

– Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

– Trabajos en período nocturno.

– Trabajos en día festivo.

3. Son retribuciones indemnizatorias:

a) Las indemnizaciones por razón de servicio:

– Dietas.

– Gastos de desplazamiento.

– Indemnización de asistencias.

– Indemnización especial.

B. Retribución general:

A efectos de interpretación de este convenio colectivo y para mantener una coherencia con el acuerdo de ARCEPAFE de 1986 lo equiparable al salario general presupuestario (SGP) del acuerdo de 1984 definimos la retribución general (RG) como la suma del sueldo (S) y el complemento de puesto de trabajo.

C. El personal a tiempo parcial cobrará por todos los conceptos en función de las horas realmente trabajadas.

El trabajador/a deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o cajas de ahorro de su elección. En todo caso, la empresa como excepción a dicha obligación, estudiará aquellas situaciones justificadas que lo soliciten.

Artículo 56. Grupos de clasificación

Hasta tanto no se reglamente el desarrollo de la Ley de Función Pública Vasca y las administraciones locales y forales no adecuen los intervalos entre niveles de complementos de destino a dicha reglamentación, se mantendrán los siguientes intervalos:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	INTERVALO DE NIVELES
Grupo A	13 y 30 inclusive
Grupo B	11 y 24 inclusive
Grupo C	09 y 15 inclusive
Grupo D	07 y 11 inclusive
Grupo E	05 y 08 inclusive

Una vez que el Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación del Alcantarillado proceda a establecer la regulación sobre los grupos profesionales, en el plazo de 1 mes de su publicación en el BOE se reunirá la comisión mixta paritaria interpretadora del presente convenio colectivo para proceder a su adaptación.

Artículo 57. Retribuciones generales por niveles

Como continuación al criterio de homologación instaurado mediante protocolo suscrito el 24 de junio de 1988 y en base a la valoración efectuada en 1988 de la que parte la estructura salarial actual y que implicó la aceptación mutua de que, una vez considerados todos los factores, tanto profesionales como de cambio de sistema de antigüedad, el puesto de peón o peona diurno se situaba a un 95,97 por ciento del puesto de ayudante de oficio de cementerios, se formula el siguiente pacto de homologación de los trabajadores/as de CESPA a la reclasificación salarial de empleados/as municipales, que se integra en el convenio colectivo de empresa de 1991, con arreglo a lo siguiente:

Las categorías tendrán los siguientes niveles de RGB del ayuntamiento en valor 90:

CATEGORÍA	NIVEL	RGB	PORCENTAJE	PLUSES	TOTAL MES
Operario/a limpieza	5	119.038	—	—	119.038
Peón o peona día	7	135.039	15,164	20.477	155.516
Peón o peona noche	7	135.039	30,323	40.948	175.987
Peón o peona alcantarillado	7	135.039	32,850	44.360	179.399
Peón-conductor/a	7	135.039	17,577	23.736	158.775
Pesador/a vertedero	7	135.039	17,577	23.736	158.775
Conductor/a día	8	143.156	12,042	17.239	160.395
Conductor/a noche	8	143.156	26,341	37.709	180.865
Conductor/a alcantarillado	8	143.156	28,725	41.122	184.278
Palista vertedero	8	143.156	28,725	41.122	184.278
Oficial/a electricista	8	143.156	—	—	143.156
Oficial/a mecánico	8	143.156	—	—	143.156
Oficial/a chapista	8	143.156	—	—	143.156
Oficial/a mantenimiento	9	151.275	—	—	151.275
Capataz vigilante	10	160.000	—	—	160.000
Capataz nocturno	12	177.452	25,000	44.363	221.815
Auxiliar administrativo	10	160.000	—	—	160.000
Administrativo	12	177.452	—	—	177.452
Encargado/a general	14	196.234	—	—	196.234

En congruencia con lo anterior, los incrementos salariales se ajustarán a los que se aprueben para el ayuntamiento. Antes de la firma del convenio colectivo se aplicarán los anticipos a cuenta del incremento salarial finalmente aprobado, que se efectúen en el mismo sentido por el ayuntamiento.

La asignación de niveles de los trabajadores/as con categoría de oficial/a se hace con la posibilidad de promoción de los oficiales actuales a la categoría de oficial/a de mantenimiento, previa prueba de conocimiento de otro oficio.

Artículo 58. Complemento de productividad

Los trabajadores/as adscritos al presente convenio colectivo percibirán un complemento de productividad en la cuantía que de forma general se señala en la tabla salarial, todo ello con objeto de retribuir la actividad extraordinaria generada por la implantación de programas de mejora continua de la calidad total que supone para el trabajador/a un esfuerzo añadido

de formación, comunicación, información, fijación y consecución de objetivos, funciones y responsabilidades, en su caso, y de adopción de iniciativas en el desempeño de su puesto de trabajo. Este complemento de productividad se justifica por la reorientación de los sistemas de mejora continua que se van a encaminar hacia la normalización de los procedimientos y su adaptación a las Normas ISO 9.002 e ISO 14.001 y a las cartas de compromiso de servicio.

Artículo 59. Antigüedad

Los trabajadores/as percibirán los importes reflejados en éste sentido a partir del 1 de julio de 2011, (dicho importe es la suma de antigüedad y del complemento de antigüedad como viene recogido en el Acuerdo Regulador del Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz), por cada 3 años de servicio reconocidos en la empresa una cantidad fijada de conformidad con la siguiente escala, sujeta a las variaciones que procedan por modificaciones en el convenio del ayuntamiento:

GRUPO	TRIENIOS 2011
A. Titulado/a superior.	56,51 euros
B. Titulado/a medio.	45,75 euros
C. Encargado/a general, capataz, administrativo.	41,02 euros
D. Jefe/a equipo, conductor/a, palista, oficial/a, auxiliar administrativo.	32,95 euros
E. Peón o peona, peón-conductor/a, op. limp., guarda peón o peona, p. engrasador/a.	29,05 euros

Cuando un trabajador/a acceda a una categoría, correspondiente a un grupo de titulación superior al anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de titulación.

Artículo 60. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias, que serán de 2 al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se percibirán junto con la nómina de junio y el día 20 de diciembre.

Artículo 61. Complemento personal transitorio

Si tras el acuerdo de valoración y jerarquización de niveles asignado, como resultado de la aplicación de las tablas del pacto de homologación, el trabajador/a tuviera una retribución personal superior al nivel retributivo del puesto que ocupa, esa diferencia retributiva tendrá el concepto de complemento personal transitorio (Ad Personam) y no será absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que las demás retribuciones básicas. Este complemento personal transitorio exclusivamente lo perciben quienes con tal denominación lo percibiesen en nómina con anterioridad al 1 de julio de 2006.

Artículo 62. Retribuciones indemnizatorias

A) Dietas:

1. Concepto: Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

2. Clases: cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos en cualquier punto del territorio de Euskadi, del estado o del extranjero se percibirán las siguientes dietas:

a) Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso.

b) Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

3. Cuantía: a) Dieta entera: 37,37 euros.

b) Dieta reducida: 11,12 euros.

Dichas cantidades serán incrementadas en las aprobadas para el convenio del ayuntamiento.

B) Gastos de desplazamiento:

La indemnización a percibir por el trabajador/a como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón de servicio, se devengará conforme a lo que sigue:

1. Si se trata de automóviles, será la cantidad que resulte a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido.

2. Si se tratase de motocicletas será la cantidad que resulte a razón de 0,13 euros el kilómetro recorrido.

3. Si se tratase de otro vehículo, será la cantidad que importe realmente su utilización, según justificación fehaciente.

En las cantidades anteriores está aplicado el incremento correspondiente a los años 2002, 2003 y 2004.

C) Indemnización de asistencias:

Durante el año 2004 la indemnización de asistencia, tendrá la misma cuantía que la calculada respecto a las horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el título segundo, sección cuarta del convenio del ayuntamiento.

D) Indemnización especial:

1. Configuración: se define como "indemnización especial" la compensación que se otorga al trabajador/a por los daños o perjuicios o gastos extraordinarios que se irroguen por razón del servicio encomendado.

2. Cuantía: la evaluación exacta de la cuantía devengada por este concepto indemnizatorio corresponderá a la autoridad o al órgano competente de la empresa, tras examinar previamente tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos de representación sindical o del personal.

En todo caso, los trabajadores/as que por razón de servicios extraordinarios no habituales vengan obligados a realizar jornadas superiores a 8 horas continuadas, percibirán de la empresa las comidas o dietas correspondientes.

Artículo 63. Retribuciones específicas

A) Horas extraordinarias:

Únicamente podrán realizarse horas extraordinarias:

a) En casos de fuerza mayor.

b) En casos de necesidad urgente, no entendiéndose por tal la prolongación de la jornada para realizar el trabajo ordinario. Estas últimas serán de realización voluntaria por parte del trabajador/a.

Mensualmente se dará cuenta de las circunstancias y horas realizadas al comité de empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán obligatoriamente mediante compensación en tiempo de descanso, con arreglo a lo siguiente:

- 1 hora extraordinaria normal: 2,00 horas de descanso
- 1 hora extraordinaria festiva o nocturna: 2,15 horas de descanso
- 1 hora extraordinaria festiva y nocturna: 2,30 horas de descanso

Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios, serán elegidas de mutuo acuerdo por el trabajador/a y la empresa, dentro del trimestre natural en el que se realicen y se podrán acumular a fiestas y domingos e incluso a las vacaciones cuando su disfrute coincida en el trimestre.

Las horas de descanso serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

B) Trabajos de superior categoría

1. En casos excepcionales, y con reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores/as podrán ser asignados al desempeño de puestos de trabajo propios de su categoría o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que se hallen adscritos.

2. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible, se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente e inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado e informe del órgano de representación del personal.

3. El trabajador/a que realice dichas funciones, percibirá las retribuciones asignadas al puesto desempeñado.

C) Trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos:

Los trabajadores/as que realicen trabajos tóxicos o especialmente penosos y/o peligrosos, percibirán además por cada hora trabajada en estas especiales condiciones de trabajo un porcentaje fijo calculado sobre la hora de trabajo correspondiente a la retribución general por niveles, que será del porcentaje reconocido para cada categoría o nivel en el Pacto de Homologación y que son los siguientes:

CATEGORÍA	NIVEL	PORCENTAJE
Peón o peona día	7	15,164
Peón o peona noche	7	30,323
Peón o peona alcantarillado	7	32,850
Peón o peona conductor	7	17,577
Pesador/a vertedero	7	17,577
Conductor/a día	8	12,042
Conductor/a noche	8	26,341
Conductor/a alcantarillado	8	28,725
Palista vertedero	8	28,725

D) Trabajos en período nocturno:

Los trabajadores/as, no incluidos en la escala del apartado C de este artículo, que realicen trabajos en período nocturno percibirán además por cada hora trabajada en el mencionado período, un porcentaje fijo calculado sobre la hora de trabajo correspondiente a la retribución general por niveles, que será según lo dispuesto en la tabla salarial.

El horario nocturno es el realizado entre las 22: 00 horas y las 06: 00 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizasen en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Artículo 64. Personal de alcantarillado y lavadero

Los trabajadores/as que realicen labores en períodos intermitentes en alcantarillado percibirán el plus reconocido al personal de dicho servicio, devengándose por hora trabajada y según las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

El personal adscrito al servicio de lavadero, cuando efectúe labores de conducción fuera del recinto de las naves de calle Aguirrelanda, 4, percibirá el salario correspondiente a la categoría de conductor/a devengándose por hora trabajada y según las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

Artículo 65. Recogida de jeringuillas y excrementos

El personal que dotado de material adecuado realiza la retirada de jeringuillas percibirá el plus reconocido al personal de alcantarillado, devengándolo por hora efectiva trabajada dedicada a dicha recogida, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

El personal dedicado a la limpieza de parques y jardines percibirá el plus reconocido al personal de alcantarillado, durante el tiempo que dedique a la recogida de los excrementos de animales, devengándolo por hora trabajada, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

Estos servicios se llevarán a cabo con personal voluntario de forma rotativa si existiese personal voluntario para ello. A tal efecto se elaborará una lista entre el personal que voluntariamente lo desee y que reúna las pertinentes condiciones de idoneidad; en caso de no existir personal voluntario, se establecerán corretornos obligatorios.

Artículo 66. Incremento salarial

El incremento salarial para cada año durante la vigencia del convenio colectivo será el mismo que el de los empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, con la misma aplicación efectuada por el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral

Artículo 67. Comité de seguridad y salud

Se designará un comité de seguridad y salud, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Dicho comité estará compuesto por los delegados/as de prevención de una parte, y por un número igual al de los delegados/as por parte de la empresa. La elección de los delegados/as de prevención se realizará por el comité de empresa de entre sus miembros, pudiendo nombrarse también a delegados/as de secciones sindicales.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por las y los miembros del comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Los delegados/as de prevención no electos tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

La empresa deberá proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el comité de seguridad y salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la empresa.

La empresa facilitará las actuaciones de las y los miembros del comité de seguridad y salud durante su jornada de trabajo, relacionadas con los temas que dicho comité considere

necesario analizar; la realización de dichas actuaciones, cuando las mismas tengan el carácter de urgentes, quedará supeditada al permiso concedido por el inmediato superior.

Artículo 68. Funciones y competencias

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

1º. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, incluyéndose entre los mismos la elaboración de protocolos de actuación en materia de acoso moral y/o sexual. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

2º. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

1º. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2º. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3º. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4º. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

5º. Paralizar la actividad de los trabajadores/as afectados de riesgo grave e inminente de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Son competencias de los delegados/as de prevención:

1º. Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

2º. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

3º. Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.

4º. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

Son facultades de los delegados/as de prevención:

1º. Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la empresa para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2º. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a y del acceso a la información médica de carácter personal.

3º. Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4º. Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la empresa informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la empresa.

5º. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el servicio.

6º. Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados/as pudiendo a tal fin realizar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

7º. Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Las decisiones adoptadas por mayoría absoluta de las y los miembros del comité de seguridad y salud serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador/a y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

El comité de seguridad y salud por unanimidad de las y los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad e higiene, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún empleado/a ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

El comité de seguridad y salud en el trabajo ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

1º. Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales: Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los resultados:

— Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

— Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los distintos puestos, según las ocupaciones.

— Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

— Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en los que por la mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

— Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores y trabajadoras.

— Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

— Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

2º. Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad e higiene que se publiquen. En concreto deberán:

— Estudiar y atender los informes periódicos de la administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de seguridad e higiene.

— Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices.

3º. Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo del comité en cuanto le sea posible, de las siguientes actividades:

— Celebración de reuniones divulgativas.

— Promoción de la seguridad.

— Carteles y exhibiciones.

— Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

— Cursos y demostraciones.

Artículo 69. Aspectos generales de seguridad e higiene

Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la evaluación de riesgos y el estado de salud de los trabajadores/as con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los trabajadores/as que lo están desempeñando.

c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

d) Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del trabajador/a al servicio.

Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores/as y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

La empresa estará obligada a facilitar, dotar, respetar y hacer respetar las siguientes condiciones:

a) Los trabajadores/as dispondrán de una taquilla en los vestuarios de cada centro, de aseos, y de duchas en perfectas condiciones de seguridad e higiene y provistos de calefacción y agua caliente.

b) Los camiones de recogida de basuras tendrán la salida de gases en la parte superior.

c) La empresa llevará a cabo reconocimientos médicos anuales específicos en función de los puestos de trabajo existentes, realizándose preferentemente entre los meses de septiembre a diciembre, de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud. Para dicho reconocimiento

médico los trabajadores/as dispondrán de día libre retribuido y con reconocimiento médico efectivo. Los trabajadores/as del turno de noche tendrán libre y retribuida la noche anterior al día del reconocimiento efectivamente realizado. Los resultados de esta revisión serán entregados a los interesados. En campaña de Osakidetza se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

d) Los camiones serán lavados una vez al día, así como después de cada vez que sean utilizados, para que estén en perfectas condiciones de higiene antes de iniciar cada servicio. Todo vehículo dispondrá de un botiquín de urgencia y un extintor. Los camiones de alcantarillados y su personal llevarán el material de seguridad adecuado a las funciones que tengan que desempeñar. Los carros de barrido serán lavados una vez por semana.

e) El velar porque se procure evitar que vayan destinados a los camiones de basuras los trabajadores/as que efectúen labores de peón o peona y que, como consecuencia de operaciones quirúrgicas, por su edad o por padecer algún defecto físico, no se adapten sus condiciones físicas a la labor de recogida.

f) Bajo ningún concepto irán más de cuatro operarios/as en las cabinas de los camiones de recogida de basuras, incluido el conductor/a con el fin de evitar accidentes en calles anchas y con mucho tráfico, se efectuará la recogida por una sola mano cada vez.

g) La empresa y el comité de empresa efectuarán las gestiones pertinentes ante el Ayuntamiento, a fin de solicitar permisos especiales de autorización para el tránsito en calles prohibidas o delimitación de tonelaje, cuando dicho tránsito sea absolutamente necesario para la realización del servicio.

h) Sin perjuicio de las atribuciones de la autoridad laboral en tal materia, la empresa podrá y deberá aplicar las pertinentes sanciones, bien dentro de la facultad disciplinaria de la empresa, o bien a propuesta del comité de empresa, a todos los trabajadores/as que, por acción u omisión, pongan en peligro la buena marcha del plan general de prevención, o la vida y salud propias o de los demás trabajadores y trabajadoras.

i) Los camiones destinados a la limpieza y conservación de alcantarillado dispondrán de todo el material necesario que garantice la seguridad a los trabajadores y trabajadoras.

j) Se pondrá un perchero en el lugar adecuado para colgar la ropa de trabajo.

k) Se pondrán ventiladores de aire caliente en los vestuarios para secar la ropa de trabajo y que sirvan de calefacción en invierno.

Artículo 70. Actividades penosas, tóxicas, peligrosas

1. Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores/as de la empresa tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aun cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos trabajadores y trabajadoras.

2. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga, con riesgo para la integridad física o psíquica, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

3. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

4. Se consideran peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones,

combustiones, radiaciones u otras de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

– En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medias de seguridad e higiene las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

– La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la empresa, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

– Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, según lo dispuesto en el apartado C del artículo 63 del presente convenio colectivo.

– Si no existiera acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes existirán informe al respecto que será remitido a la comisión mixta paritaria podrá solicitar informe complementario al comité de seguridad y salud, así como de los organismos oficiales de seguridad y salud laboral.

– La modificación de las condiciones de seguridad e higiene en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Artículo 71. Prendas de trabajo

La empresa deberá facilitar anualmente a todos los trabajadores/as 2 equipos completos de trabajo. La ropa que deba entregarse (en invierno, octubre de 2014 correspondiente al año 2015), será de dichas características: verde en 2 tonalidades (bicolor), uno para verano, en abril, y otro de invierno, en octubre, incluyendo calzado para el trabajo que se realice.

Se le entregará a cada trabajador/a incluidos los conductores/as, 2 equipos completos:

1º. Equipo de verano: 2 trajes de verano (2 pantalones y 2 polos con cuello y abotonado por delante hasta el pecho o 2 camisas) y un par de botas. Estas prendas serán entregadas en el mes de abril.

2º. Equipo de invierno: 2 buzos con reflectantes o 2 pantalones y 2 camisas o polos. Una riñonera y un anorak-chaleco y un par de botas de piel cada dos años, en los años pares. Estas prendas serán entregadas en el mes de octubre.

Asimismo se entregarán guantes adecuados de cuero o goma, a elección del trabajador/a.

a) Independientemente de lo anterior, se dará toda la ropa o calzado que sea necesario, previa justificación de la rotura.

b) Se entregarán 2 jerséis (uno fino y otro grueso con cremallera) y 2 toallas a cada trabajador/a cuya duración será de dos años.

c) Una visera en verano y un buff o txapela, a elección del trabajador/a en invierno al personal que lo solicite.

d) A propuesta de la empresa, las prendas serán elegidas por una representación de los trabajadores/as o por el comité de seguridad y salud laboral.

e) Se suministrará al personal de taller y de alcantarillado y pozos la ropa necesaria para realizar este trabajo y cambiarse al concluir el mismo, si requiriese un lavado.

En los servicios que se requiera un equipamiento específico de protección, éste será entregado a los trabajadores/as previa propuesta de la empresa y aprobación por el comité de Seguridad y Salud.

A todo el personal de nueva contratación se le dotará del equipo que corresponda según temporada, además de traje y botas de agua y, los devolverá a la finalización de su contrato de trabajo.

Artículo 72. Protección a la maternidad

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la de evaluación riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 73. Medidas de protección contra el acoso laboral

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores/as, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 74. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

1. El deseo de la empresa es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado/a objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el trabajador/a lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) En el plazo no superior a 20 días naturales se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante.

f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la empresa por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

Artículo 75. Derechos de protección de los trabajadores/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los trabajadores/as tendrán derecho a:

a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección de Recursos Humanos.

b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 76. Medidas de protección contra la violencia de género

La empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la violencia de género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus trabajadores/as víctimas de la violencia de género.

Artículo 77. Derechos de protección de los trabajadores en el supuesto de violencia de género

Las faltas de asistencia de los trabajadores/as víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a:

a) Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la empresa en cada caso, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por la dirección de Recursos Humanos.

b) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

c) Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

d) Solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los 2 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras. Siempre que esté en vigor su contrato de trabajo durante su excedencia.

Artículo 78. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los trabajadores y trabajadoras

Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente se admitirá informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Capítulo VIII. Representación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 79. Secciones sindicales

Los trabajadores/as afiliados a centrales sindicales legalmente reconocidas, podrán constituir secciones sindicales en las respectivas empresas donde presten servicio, ello de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 80. Constitución de secciones sindicales

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas a las secciones sindicales en el convenio colectivo, éstas deberán acreditar ante la empresa anualmente, de forma fehaciente e indubitada, que las centrales sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el 10 por ciento de las y los miembros del órgano de representación electo en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, o que posean un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la empresa, calculado a tenor de la siguiente escala:

NÚMERO DE TRABAJADORES/AS AL SERVICIO DE LA EMPRESA	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL
Menos de 6	75
De 6 a 30	50
De 31 a 100	20
Más de 101	15

Artículo 81. Facultades, garantías, funciones y competencias

Las secciones sindicales tendrán, entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la central sindical a que pertenecen y de los afiliados/as a la misma.

b) Ostentar y ejercer, a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos. La atribución de este tipo de representación a las secciones sindicales implican, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado/a, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal de la empresa, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la empresa y plantearlas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante el comité de empresa.

e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva empresa, disponiendo a tal fin, para los correspondientes comités de sección y delegados/as o representantes sindicales de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de la reserva y el no abuso. En este sentido, los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran por incumplimiento del deber de reserva profesional.

f) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional, socio-político o cultural. A estos efectos, las empresas respectivas dispondrán la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios y mesas para la exposición y divulgación, con carácter exclusivo para las secciones sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas empresas en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga. Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la empresa respectiva, deberá facilitar a la sección sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

g) Utilizar un local facilitado por la empresa para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que, en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente, siempre que la sección sindical supere los mínimos establecidos en la escala incluida en el artículo 58 de este capítulo; en cualquier caso, se proporcionará este local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20 por ciento de afiliación cuando el número de trabajadores/as supere los 500.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados/as como de todo o parte del personal en general de la empresa durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la empresa, ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el artículo del presente capítulo.

i) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

j) Para recaudar las cuotas sindicales, las empresas podrán acordar su descuento en nómina cuando la central sindical así lo solicite, previa autorización de sus afiliados/as.

k) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la empresa, por conductor/a del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa y de conformidad con lo establecido en el artículo del presente capítulo.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el artículo del presente capítulo.

m) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

n) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados/as, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Artículo 82. Afiliados/as a las secciones sindicales

Se consideran afiliados/as de las correspondientes secciones sindicales en la empresa a aquellos/as de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos y al corriente de pago de cuotas en la respectiva central sindical y dispongan del carnet acreditativo correspondiente.

Artículo 83. Derechos de las secciones sindicales

Los afiliados/as a las secciones sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente central sindical, tanto dentro como fuera del servicio, en la empresa y en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

b) Ser protegidos frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Reintegrarse a cargo de la empresa de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra la misma, cuando la sentencia fuese desfavorable para dicha empresa, previo dictamen favorable de la comisión mixta paritaria interpretadora del convenio colectivo.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la empresa, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que, como personalmente interesados, les corresponda.

e) Disponer, para el conjunto de los afiliados/as, de 5 días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la central sindical a que pertenezca, que debería comunicarlo a la empresa con, al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados/as a las secciones sindicales que tengan afiliación mínima señalada en la escala establecida en el artículo 80 de este capítulo.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera horario y lugar de trabajo, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo.

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores/as sindicales en la mesa negociadora del convenio regulador de las condiciones de empleo del personal adscrito al servicio público de limpieza viaria y recogida y transporte de RSU de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 84. Comités de las secciones sindicales

a) El comité de la sección sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados/as a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia exclusiva de la central sindical a que pertenezca.

b) No obstante, la central sindical que cuente con sección sindical acreditada ante la empresa, deberá comunicar a esta última la constitución y composición del comité de sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

c) Corresponde al comité de la sección sindical el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a esta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

d) La central sindical que constituya comité de sección sindical al amparo del presente convenio colectivo no podrá nombrar delegados/as sindicales, por cuanto el comité de sección sindical supone la más alta representación de sus afiliados/as en la empresa conforme al presente convenio colectivo.

Artículo 85. Garantías y facultades

Las y los miembros del comité de la sección sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados/as a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los 2 años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, las cuales serán acumulables y transferirse con las horas sindicales de los delegados/as de sección sindical de una misma central sindical, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros del comité de conformidad con la siguiente escala:

TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA	PORCENTAJE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL	MIEMBROS EN EL COMITÉ DE LAS S. SINDICALES	HORAS SINDICALES POR MIEMBRO
De 251 en adelante	10 por ciento	5	20

En la empresa que cuente con más de treinta trabajadores/as a su servicio, la sección sindical que cuente un número de afiliados/as superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados/as igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del comité de la sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación del comité o delegados/as de personal a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su sección sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones a la empresa.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

Artículo 86. Delegados/as sindicales

Los sindicatos que hayan constituido un comité de sección sindical no les corresponden el nombramiento de más delegados/as sindicales.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de las y los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en la empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores/as: 1
- De 2001 a 5000 trabajadores/as: 3.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de las y los miembros del órgano de representación electo en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados/as sindicales nombrados al amparo de lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, es decir que hayan obtenido el 10 por ciento de las y los miembros del órgano de representación electo en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, tendrán el crédito horario mensual que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aquellos delegados/as sindicales que sean nombrados sin haber obtenido el citado 10 por ciento de las y los miembros del órgano de representación electo, para obtener el crédito horario mensual deberán acreditar que la sección sindical agrupa a más de 100 afiliados/as.

Artículo 87. Funciones y derechos

Los delegados/as sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.
- b) Autenticar con su firma lo que su sección sindical exponga en los tabloneros de anuncios.
- c) Convocar las reuniones del comité de la sección sindical, así como del conjunto de los afiliados/as.
- d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, en caso de que la sección sindical agrupe a más de 100 afiliados/as, y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados/as adicionales. Lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del órgano de representación electo.
- e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su central sindical. Se podrá realizar la liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de las y los miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales de su propia organización con arreglo a lo siguiente:
 - Es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona.
 - Se presentará ante la empresa, la correspondiente comunicación a la que acompañará:
 - La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de las y los miembros del comité de empresa y/o delegados/as sindicales pertenecientes a su central sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
 - Certificado expedido por el secretario/a territorial, provincial o local de la central sindical correspondiente, en el que se acredite la conformidad de la cesión del crédito horario que autoriza el derecho de la liberación, en el que habrá de constar la pertenencia del correspondiente trabajador/a al comité de empresa o delegado/a sindical y el crédito de horas anual que le pertenezcan que no haya sido aún cedido o utilizado.

— Para el disfrute de las horas sindicales que dan derecho a la liberación, se comunicará a la empresa con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios.

f) Para ello será necesario informar a la empresa de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la central sindical correspondiente.

g) Ejercer en nombre y representación de su sección sindical cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Serles admitidas su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como instructor o secretario en su expediente disciplinario.

Artículo 88. Comité de empresa

Las y los miembros electos tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia de los órganos de representación electos correspondientes, en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa. A estos efectos, la empresa respectiva dispondrá la colocación, a sus expensas, de tablones de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos de cualquier información el tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a dicha empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas. El número, tamaño y distribución será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los órganos de representación electos, la utilización de medios materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de servicios.

c) No poder ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladado con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 40 horas/mes.

Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de presidente, o secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, de 15 horas.

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la empresa o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de empresa.

e) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la empresa cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudiera presentarse.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como instructor o secretario

g) en un expediente disciplinario.

Artículo 89. Capacidad

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 90. Competencias

Las y los miembros de los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afecten al personal de la empresa, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la empresa, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto. En este sentido los jefes y jefas de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos vendrán obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes órganos resolutorios de la empresa por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo en el trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI del convenio del ayuntamiento.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el Capítulo IV del convenio del ayuntamiento.

Artículo 91. Ayudas al comité de empresa y fiesta del servicio

La empresa abonará en concepto de subvención al comité de empresa una cantidad anual equivalente a la que consigna el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por cada miembro de comité y junta de personal, cuya cuantía proporcional aplicada al comité de empresa asciende a la cantidad de 2.622,44 euros. Cantidad cuyo gasto deberá ser justificado presentando el balance del gasto realizado en la anualidad anterior, 1 de diciembre del año anterior a 30 de noviembre del año en curso y abonándose la misma a primeros del mes de diciembre del año en curso.

Para la fiesta del servicio la empresa abonará la cantidad anual de 983,80 euros.

En el caso de no utilizarse totalmente una parte de las subvenciones reflejadas anteriormente, la diferencia restante se podrá acumular a la otra parte.

Artículo 92. Derecho de reunión de los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores/as podrán ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

a) Los afiliados/as miembros de una sección sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

TRABAJADORES/AS	NÚMERO DE HORAS ANUALES
Más de 250	14

b) Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados/as a una sección sindical los correspondientes delegados/as sindicales.

c) Los trabajadores/as en su conjunto podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de 12 horas anuales.

d) Están legitimados para convocar reuniones de los trabajadores/as en su conjunto:

– La organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados/as sindicales.

– El comité de empresa.

– Cualesquiera trabajador/a siempre que su número no sea inferior al 40 por ciento del colectivo afectado.

e) Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados/as a una sección sindical o de los trabajadores/as en general son los siguientes:

– Formularse con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales.

– Señalar la hora y lugar de celebración.

– Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

– Si en el plazo de 24 horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, la empresa no formulara objeciones por escrito al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

f) Las reuniones podrán tener carácter general y se celebrarán en una única asamblea en horas que coincidan con el final y el comienzo de los turnos de trabajo.

g) No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

Artículo 93. Reuniones de comité y empresa

Las reuniones ordinarias cada 2 meses entre la empresa y el comité se celebrarán entre los días 10 y 15 de cada mes alterno. Comprometiéndose la empresa a seguir entregando la documentación mensual que se viene haciendo en la actualidad (horas extras, asistencias, calendarios de tiempo parcial, solicitudes de los trabajadores/as, contratos, etc.), así como a dotarse de una gestión más efectiva en la solución de aquellos temas de menor entidad que requieran una respuesta inmediata.

Capítulo IX. Ejercicio de los derechos lingüísticos

Artículo 94. Euskera

La empresa se compromete a favorecer el conocimiento y uso del euskera por parte de los empleados/as de la misma.

En el caso de la realización voluntaria de cursos de euskera fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el trabajador/a tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora semanal cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media semanal cuando sea de 3 horas diarias en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta. Y siempre que haya habido el oportuno aprovechamiento del mismo.

Artículo 95. Norma supletoria

En lo dispuesto en este capítulo se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística, con las normas de régimen interior para estudios de euskera del

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y en consonancia con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco del Administración Pública.

Capítulo X. Formación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 96. Formación

Toda la formación que se del trabajador/a relacionado con el puesto de trabajo, previstas en este convenio colectivo, será considerada a los efectos de artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, computándose dentro de su jornada de trabajo. Tales como el CAP para quien sea obligatorio, la formación que se de cara a las promociones, formación de PRL, es decir, que tengan relación con el propio Servicio que se desarrolla.



Anexo I. Horarios de los servicios

De 6: 00 h. a 13: 30 h. (lunes a viernes)

- Barrido manual
- Barrido motorizado
- Barrido mecánico
- Baldeo mecánico
- Baldeo mixto
- Vaciado y mantenimiento de papeleras
- Limpieza de alcorques
- Limpieza de manchas en el pavimento
- Limpieza de pintadas, carteles y retirada de pancartas
- Limpiezas especiales
- Limpieza de excrementos
- Limpieza de jardines
- Actuación inmediata
- Limpieza de mobiliario urbano
- Lavavehículos, lavado contenedores
- Lavado mantenimiento contenedores
- Inspección de alcantarillado--limpieza sumideros--recogida lateral RSU selectiva---reparo carga lateral
- Repaso recogida neumática
- Recogida contenedores limpieza diaria

De 7: 00 h. a 14: 00 h. (lunes a viernes)

- Limpieza de alcantarillado

De 7: 00 h. a 14: 30 h. (lunes a viernes)

- Limpiezas especiales
- Limpieza juegos infantiles
- Recogida hoja

De 8: 00 h. a 15: 30 h. (lunes a sábado)

- Recogida diurna (mercados)

De 9: 00 h. a 13: 30 h. y de 15: 30 h. a 18: 30 h. (lunes a sábado)

- Recogida diurna (mercados)

De 10: 00 h. a 13: 30 h. y de 16: 00 h. a 19: 00 h. (lunes a viernes)

- Recogida de residuos especiales

De 14: 00 h. a 21: 30 h. (lunes a viernes)

- Barrido manual

- Barrido motorizado
 - Barrido mecánico
 - Actuación inmediata
 - Limpieza sumideros
 - Lavado vehículos
 - Limpieza de pintadas, carteles y retirada de pancartas
 - Limpieza de jardines
 - Limpieza de juegos infantiles
 - Recogida lateral RSU selectiva
 - Repaso carga lateral
 - Repaso recogida neumática
 - Recogida vidrio hostelería
 - Recogida papel y cartón comercial
 - Colocación contenedores (zona centro)
- De 14: 00 h. a 21: 00 h. (lunes a viernes)
- Alcantarillado
- De 22: 00 h. a 5: 30 h. (lunes a viernes)
- Baldeo mecánico
 - Barrido mecánico
 - Baldeo mixto
 - Retirada contenedores
 - Lavado contenedores
 - Recogida hoja
- De 22: 00 h. a 5: 30 h. (lunes a sábados)
- Recogida orgánica
 - Recogida y transporte de muebles y enseres domésticos desechables
 - Recogida domiciliaria nocturna
- De 22: 00 h. a 5: 30 h. (lunes a domingo)
- Recogida trasera RSU
 - Recogida lateral RSU
 - Repaso carga lateral
 - Repaso recogida neumática
 - Colocación contenedores (zona centro)
 - Actuación inmediata
- De 6: 00 h. a 13: 30 h.
- servicios de mañana en domingos y festivos

De 14: 00 h. a 21: 30 h.

- Servicios de tarde en domingos y festivos

De 22: 00 h. a 5: 30 h.

- Servicios de noche en domingos y festivos

De 6: 00 h. a 13: 30 h. (sábados)

- Recogida de residuos especiales

De 7: 00 h. a 14: 00 h. (lunes a viernes)

- Limpieza de alcantarillado

Punto verde (lunes a viernes)

- De 10: 00 h. a 14: 00 h.

- De 16: 00 h. a 19: 30 h.

Punto verde (sábado)

- De 6: 30 h. a 14: 00 h.

Horario de taller

- De 9: 00 h. a 13: 30 h. y de 16: 00 h. a 19: 00 h.

- De 6: 00 h. a 13: 30 h.

- De 14: 00 h. a 21: 30 h.

- De 22: 00 h. a 5: 30 h. (lunes a domingo los Indefinidos tiempo parcial)

Centro atención única (CAU) (lunes a domingo)

- De 6: 00 h. a 14: 00 h.

- De 14: 00 h. a 22: 00 h.

- De 22: 00 h. a 6: 00 h.

Oficinas-administración y servicio médico (lunes a viernes)

- De 8: 00 h. a 15: 00 h.

Servicios extraordinarios (día Santiago y fiestas de la Virgen Blanca)

- De 7: 00 h. a 14: 30 h. recinto ferial y limpieza y recogida txosnak

- De 5.30 h. a 13: 00 h. limpieza especial Santiago

- De 4: 00 h. a 11: 30 h. limpieza especial Rosario Aurora

- De 5: 00 h. a 12: 30 h. limpieza especial Rosario Aurora

- De 7: 00 h. a 14: 30 h. limpieza especial Rosario Aurora

- De 16: 30 h. a 00: 00 h. limpieza especial paseillo

Anexo II. Reglamento de provisión de puestos de trabajo y cambios de turno

Publicidad, igualdad, mérito y capacidad:

1. Ponderación: puntuación sobre valor 100.

Expuesto en el tablón de la empresa trimestralmente.

20 puntos:

- Menor número de asistencias rechazadas por ratio de llamadas.
- Mayor número de asistencias realizadas no programadas.

5 Puntos:

- Número de carnets de conducir (B y C).

5 Puntos:

- Mayor puntualidad en el trabajo.

5 Puntos:

- Número de ausencias sin justificar.

25 Puntos:

- Informes de mandos intermedios (objetividad).

25 Puntos:

- Antigüedad.

15 Puntos:

- Entrevista personal con el de Recursos Humanos (RRHH) en diciembre del año en curso.

2. Para el cambio de turno (artículo 19 del presente convenio colectivo):

No se tendrán en cuenta la puntuación relacionado con las asistencias y el número de carnets de conducir.

Anexo III. Tabla salarial 2014

Tabla salarial jornada completa

Año 2011		Tabla salarial jornada completa					Total/mes con C. prod.		Total/año con C. prod.	
Categorías	RGB	PTP	P. noct.	Total/mes sin C. prod.	Total/año sin C. prod.	C. prod. Año	C. prod. Mes	Total/mes con C. prod.	Total/año con C. prod.	
Operario/a limpieza	1.199,63 €			1.199,63 €	16.794,85 €	3.286,98 €	234,78 €	1.434,42 €	20.081,83 €	
Peón o peona: día, guarda, engrasador	1.358,21 €	205,97 €		1.564,18 €	21.898,52 €	4.233,44 €	302,39 €	1.866,57 €	26.131,96 €	
Peón/a noche	1.358,21 €	205,97 €	205,89 €	1.770,07 €	24.780,94 €	4.768,38 €	340,60 €	2.110,67 €	29.549,32 €	
Peón/a alcantarillado	1.358,21 €	446,18 €		1.804,39 €	25.261,46 €	4.857,31 €	346,95 €	2.151,34 €	30.118,77 €	
Peón/a conductor/a día	1.358,21 €	238,73 €		1.596,94 €	22.357,20 €	4.318,81 €	308,49 €	1.905,43 €	26.676,01 €	
Peón/a conductor/a noche	1.358,21 €	238,73 €	205,89 €	1.802,83 €	25.239,61 €	4.851,17 €	346,51 €	2.149,34 €	30.090,78 €	
Conductor/a día	1.438,67 €	173,26 €		1.611,93 €	22.566,87 €	4.357,50 €	311,25 €	1.923,18 €	26.924,47 €	
Conductor/a noche	1.438,67 €	173,26 €	205,89 €	1.817,81 €	25.449,39 €	4.892,27 €	349,45 €	2.167,26 €	30.341,66 €	
Conductor/a alcantarillado	1.438,67 €	413,26 €		1.851,93 €	25.927,05 €	4.980,84 €	355,77 €	2.207,71 €	30.907,89 €	
Oficial/a electricista	1.438,67 €			1.438,67 €	20.141,37 €	3.908,01 €	279,14 €	1.717,81 €	24.049,38 €	
Oficial/a mecánico	1.438,67 €			1.438,67 €	20.141,37 €	3.908,01 €	279,14 €	1.717,81 €	24.049,38 €	
Oficial/a chapista	1.438,67 €			1.438,67 €	20.141,37 €	3.908,01 €	279,14 €	1.717,81 €	24.049,38 €	
Oficial/a mantenimiento	1.519,15 €			1.519,15 €	21.268,06 €	4.116,88 €	294,06 €	1.813,21 €	25.384,94 €	
Capataz vigilante	1.605,65 €			1.605,65 €	22.479,15 €	4.341,09 €	310,08 €	1.915,73 €	26.820,24 €	
Capataz nocturno	1.778,60 €	444,66 €		2.223,26 €	31.125,69 €	5.945,15 €	424,65 €	2.647,92 €	37.070,84 €	
Auxiliar administrativo	1.605,65 €			1.605,65 €	22.479,15 €	4.341,09 €	310,08 €	1.915,73 €	26.820,24 €	
Administrativa/o	1.778,60 €			1.778,60 €	24.900,46 €	4.790,50 €	342,18 €	2.120,78 €	29.690,96 €	
Técnico/a	1.778,60 €			1.778,60 €	24.900,46 €	4.790,50 €	342,18 €	2.120,78 €	29.690,96 €	
Encargado/a general	1.964,75 €			1.964,75 €	27.506,56 €	5.273,80 €	376,70 €	2.341,45 €	32.780,36 €	
Desdoble de pluses por horas nocturnidad										
-Peón/a, peón conductor/a	1,81 €							Hora	Día	
-conductor/a	1,81 €	13,58 €						0,50 €	3,75 €	
alcantarillado		13,58 €						0,34 €	2,55 €	
-Peón/a	2,11 €	15,83 €						0,16 €	1,20 €	
-Conductor/a	2,11 €	15,83 €								
je/ingulitas y excrementos	2,11 €	15,83 €								
Presentaciones : 16,41 €										
Primas domingos y festivos										
Categorías	Con descanso	Sin descanso								
Peón/a diurno	8,21 €	32,83 €						Antig.	Importe	
Peón/a nocturno	9,28 €	37,12 €						Grupo A	56,51 €	
Peón/a conductor/a diurno	8,38 €	33,51 €						Grupo B	45,75 €	
Peón/a conductor/a nocturno	9,45 €	37,80 €						Grupo C	41,02 €	
Conductor/a diurno	8,46 €	33,82 €						Grupo D	32,95 €	
conductor/a nocturno	9,53 €	38,12 €						Grupo E	29,05 €	

Título superior.	Antig.	Importe
Título medio.	Grupo A	56,51 €
Encargado G., capataz, o admivo.	Grupo B	45,75 €
Cond., o mec., aux. admivo.	Grupo C	41,02 €
Peón/a, p.-c., op. limp., guarda peón/a, p. engras.	Grupo D	32,95 €
	Grupo E	29,05 €

Anexo IV. Protocolo 24 de junio de 1988

Protocolo complementario al convenio laboral del personal del servicio público de limpieza viaria y recogida de basuras contratado con CESPA.

La negociación de las condiciones laborales del personal del servicio público de limpieza viaria y de recogida de basuras para el año 1988 se ha basado en los siguientes elementos:

- Petición de los trabajadores/as afectados sobre equiparación de sus condiciones retributivas y sociales con los empleados/as del ayuntamiento.
- Criterio municipal de homologación de condiciones retributivas y sociales de todos los empleados/as adscritos a cualquier servicio público municipal o empresa municipal.
- Participación de una representación municipal en las negociaciones para introducir los criterios de homologación.

Considerando por tanto, que aun cuando el convenio colectivo laboral ha de ser suscrito por las partes interesadas, es decir, trabajadores/as fijos de un servicio y empresa concesionaria (CESPA), sin embargo se trata de trabajadores/as fijos de un servicio público municipal que mantienen una relación laboral unida necesariamente con el servicio, sea cual fuere la empresa concesionaria del mismo.

Considerando que el criterio de homologación ha de ser aplicado con un carácter de totalidad en las cuestiones fundamentales (jornada, seguridad e higiene, licencias y permisos, sistema de devengo de la antigüedad y retribuciones en función de la categoría que corresponda).

En su virtud, a propuesta, propuesta de la comisión negociadora del convenio colectivo laboral, esta Alcaldía ha resuelto ratificar el protocolo complementario público de limpieza viaria y de recogida de basuras de 1988, con arreglo a lo siguiente:

1º. Con efectos del 1 de enero de 1988 se homologan a las retribuciones generales de los niveles del ARCEPAFE en los términos indicados en el propio convenio colectivo laboral y con arreglo a lo siguiente:

Peón o peona diurno y nocturno.....	Nivel 5
Conductor/a diurno y nocturno.....	Nivel 7

La retribución general de estos trabajadores/as incluye todas las circunstancias y condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que sean inherentes al estricto cumplimiento de las obligaciones laborales de los diversos puestos de trabajo.

Asimismo, se homologan con las condiciones laborales reguladas en el ARCEPAFE en cuanto a las demás retribuciones, antigüedad y jornada laboral anual, con los mismos criterios de aplicación que se aprueben para el ayuntamiento.

2º. En los términos y condiciones que se establezcan el Reglamento Municipal de Promoción y Provisión de Puestos de Trabajo, tendrán acceso a los procedimientos de promoción y provisión que se convoquen.

3º. En los supuestos de incapacidad permanente para la profesión habitual sobrevenida, si dentro del Servicio no fuera posible le asignar otras tareas compatibles con la nueva condición física, se tratará de adscribir al trabajador/a afectado a otro puesto calificado como de segunda actividad en el ayuntamiento o en otra empresa municipal previo informe de aptitud física del servicio médico de empresa y de idoneidad al puesto de la Dirección de la Función Pública y relaciones laborales con audiencia de los Jefes de los servicios afectados.

4º. Las empresas concesionarias de este servicio público adecuarán sus procedimientos de selección de personal a las normas aplicadas al efecto en el ayuntamiento, sin perjuicio de las peculiaridades que sean precisas para garantizar una selección adecuada al funcionamiento de la Dirección de la Función Pública y Relaciones Laborales del ayuntamiento quien resolverá sobre su aprobación.

Anexo V. Protocolo 24 de mayo de 1991

Protocolo complementario al convenio laboral del personal del servicio público de limpieza viaria y recogida de basuras contratado con CESPA.

Como continuación al criterio de homologación instaurado mediante protocolo suscrito el 24 de junio de 1988 y en base a la valoración efectuada en 1988 de la que parte la estructura salarial actual y que implicó la aceptación mutua de que, una vez considerados todos los factores tanto profesionales como de cambio de sistema de antigüedad, el puesto de peón o peona diurno se situaba a un 95,97 por ciento del puesto del ayudante de oficio de –cementeros. Se formula el siguiente pacto de homologación de los trabajadores/as de CESPA a la reclasificación salarial de empleados/as municipales. Que habrá de ser integrado en el convenio colectivo de empresa de 1991, con arreglo a lo siguiente:

1ª Las categorías tendrán los siguientes niveles de RGV del ayuntamiento en 90:

	NIVEL	RGB	PORCENTAJE	PTP	TOTAL
Operario/a	5	119.038	---	---	119.038
Peón o peona día	7	135.039	15,164	20.477	155.516
Peón o peona noche	7	135.039	30,323	40.948	175.987
Peón o peona alcantarillado	7	135.039	32,850	44.360	179.399
Peón o peona conductor	7	135.039	17,577	23.735	158.774
Pesador vertedero	7	135.039	17,577	23.735	158.774
Conductor/a día	8	143.156	12,042	17.238	160.394
Conductor/a noche	8	143.156	26,341	37.709	180.865
Conductor/a alcantarillado	8	143.156	28,725	41.121	184.278
Palista vertedero	8	143.156	28,725	41.121	184.278
Oficial/a: electricista o mecánico o chapista	8	143.156	---	---	143.156
Capataz-vigilante	10	160.000	---	---	160.000
Capataz-nocturno	10	160.000	25,000	40.000	200.000
Auxiliar administrativo	10	160.000	---	---	160.000
Administrativo/a	12	177.452	---	---	177.452
Encargado/a general	14	196.234	---	---	196.234

2ª Las condiciones colectivas laborales referidas a los temas que a continuación se indican se registrarán por lo dispuesto en el convenio del ayuntamiento en los términos de aplicación en el mismo expresados en el acuerdo plenario correspondiente:

1. Disposiciones generales. 2. Jornada de trabajo. 3. Descansos y fiestas. 4. Vacaciones. 5. Licencias y permisos. 6. Primas de jubilación voluntaria. 7. Seguro de vida e invalidez. 8. Préstamos al consumo. 9. Selección de personal. 10. Comité de seguridad e higiene. 11. Actividades penoso –tóxico-peligrosas. 12. Derecho de representación colectiva. 13. Retribuciones específicas (horas extra, pluses, ptp, nocturnidad, trabajo en día festivo e incremento anual retributivo.

3ª. En congruencia con lo anterior, los incrementos salariales para el año 1991 y siguientes se ajustarán a los que se aprueben para el ayuntamiento. Antes de la firma del convenio se aplicarán los anticipos a cuenta del incremento salarial finalmente aprobado, que se efectúen el mismo sentido por el Ayuntamiento.

4º Los préstamos al consumo a que se refiere el art. 94 del Reglamento de Personal del ayuntamiento se concederán con los mismos criterios que en el ayuntamiento, y se destinará al efecto la cantidad de 5.000.000 de ptas. al año.

5º. Se creará un fondo social en la cuantía de 500.000 pts. que se distribuirá con los criterios y procedimiento vigentes en el ayuntamiento con las siguientes finalidades:

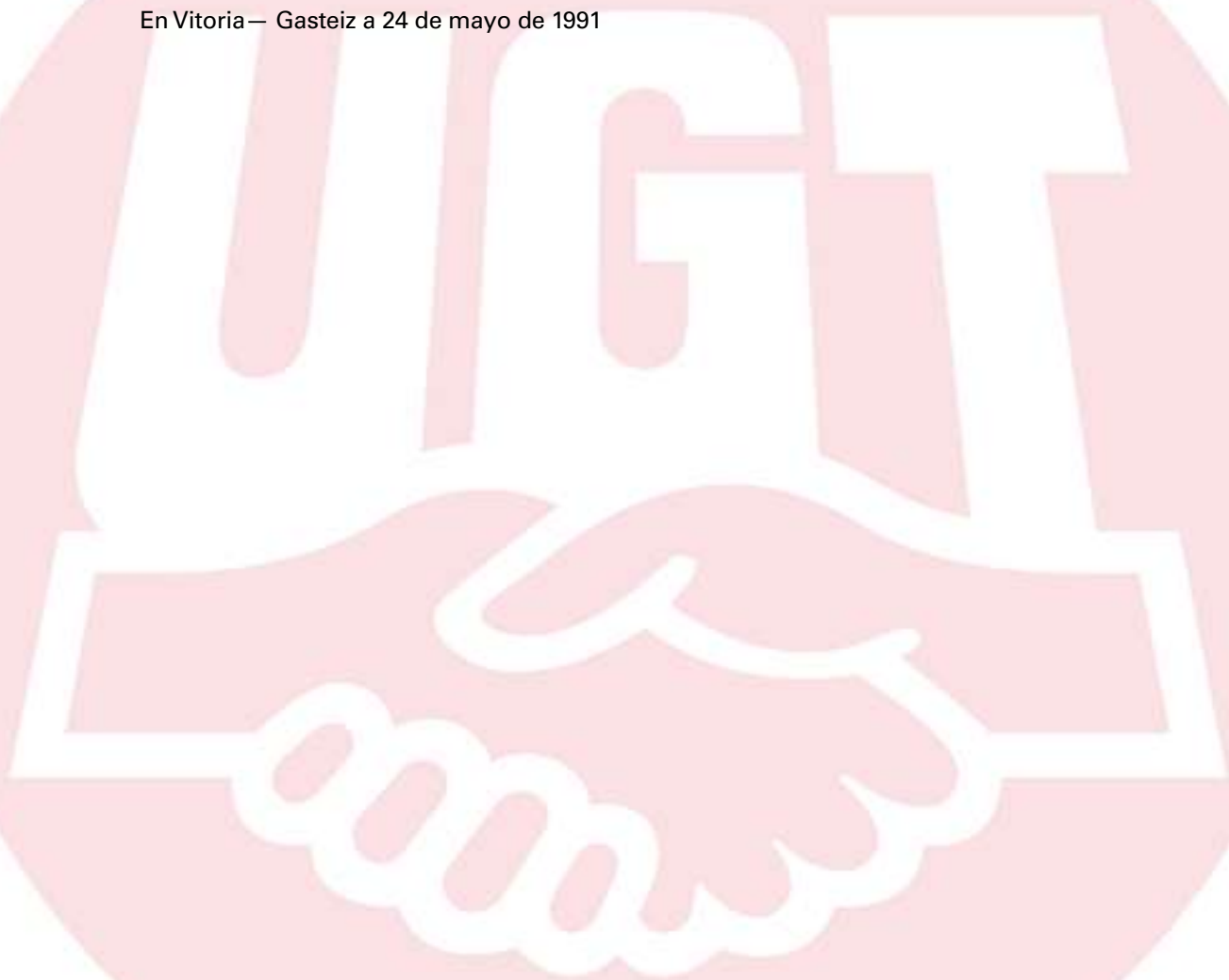
Ayudas sociales: 200.000 pts. para la concesión de ayudas para sufragar gastos excepcionales de los trabajadores/as con motivo de tratamientos médicos para el trabajador/a cónyuge o hijos/as menores de edad y que no cubra la Seguridad Social tales como dislexias, recuperación de lenguaje etc., y que hayan sido prescritos por técnico/a competente.

Colonias de verano: 100.000 pts. para sufragar los gastos de participación en colonias de verano de hijos/as de los trabajadores y trabajadoras.

Becas por estudios del trabajador/a 200.000 pts.

6°. Este pacto se someterá a aprobación del Pleno del Ayuntamiento.

En Vitoria— Gasteiz a 24 de mayo de 1991



Anexo VI. Pacto de contratación 5 de noviembre de 1998

Pacto de contratación

Con el objeto de regular la contratación de trabajadores/as de la empresa CESPAS, SA En el servicio de limpieza pública que tiene adjudicado en la ciudad de Vitoria— Gasteiz, se suscribe el presente pacto de contratación entre la empresa y el comité de empresa estableciéndose:

1º. El colectivo de 21 personas que quedan de la bolsa de trabajo, cuya relación se adjunta al presente pacto (anexo I) y tienen adquirido un derecho preferente a la contratación fija, continuarán con dicha prioridad.

Asimismo, mantendrán igual preferencia en las contrataciones temporales que se produzcan el servicio de limpieza, regulándose anualmente su prestación laboral, procurando mantenerles el mayor tiempo posible contratados, al objeto de asimilarles a la jornada anual y distribución que tienen los trabajadores/as fijos en plantilla.

2º. El personal integrado en la relación que se acompaña (anexo II), que ha accedido a la misma en virtud de concurso, donde se ha respetado el principio de igualdad, y se han valorado los méritos de capacidad y el tiempo de prestación de trabajo en el servicio de limpieza pública y , a igualdad de tiempo mediante sorteo, tendrá preferencia para la contratación temporal e indefinida, situándose en segundo lugar en la prelación respecto de la lista de personas a que se refiere el punto primero. El acceso a dicha contratación se producirá siguiendo el orden riguroso que ocupan en la relación indicada (anexo II).

3º. Los criterios de reparto equitativo del trabajo acordados para el año 1998 se consideran válidos para las regulaciones anuales futuras, excepto en el caso de los integrantes de la lista del anexo I, donde se intentara alcanzar el objetivo marcado en la norma 1ª de este pacto.

4º. Las contrataciones que se efectúen para cubrir trabajos en fines de semana y festivos se harán mediante la modalidad de obra o servicio y se mantendrán mientras dure el servicio adjudicado. La jornada de dichos contratos se regulará anualmente entre las partes firmantes del pacto en función de las necesidades del servicio y lo dispuesto en los puntos 1º y 3, siguiendo un sistema rotativo que posibilite los mismos descansos dichos días.

5º. Las asistencias que tenga que cubrir el personal de fin de semana se realizarán según la normativa vigente, procurando su ajuste a la modalidad que dispone el convenio colectivo en materia de "contratos por tiempo determinado".

6º. A los trabajadores/as integrantes de la bolsa de trabajo (anexo I) se les dará un trato igual a los fijos de plantilla en el disfrute de las vacaciones.

7º. La preferencia a la contratación establecida en el presente pacto debe entenderse como premio por la disponibilidad absoluta a las contrataciones que precise realizar la empresa. Perderá la preferencia a ser contratado el trabajador/a que:

- Se niegue a la contratación ofrecida por la empresa, salvo que lo justifique documentalmente en el plazo de 48 horas.
- Se niegue a cambiar de turno, horario o servicio.
- Mantenga un contrato fijo o temporal a tiempo completo con otra empresa. Esta medida entrará en vigor para los contratos eventuales que se formalicen con posterioridad a la firma del presente pacto.
- Cause baja voluntaria, abandone el puesto de trabajo o falte injustificadamente al trabajo durara un plazo superior a dos días.
- No supere el periodo de prueba establecido en el contrato esta condición no se exigirá a aquellos trabajadores/as que ya han prestado servicios en la empresa.

– Se encuentre en situación de enfermedad prolongada, exceptuando que lo sea por motivo de accidente de trabajo o maternidad.

– Se encuentre incapacitado para el trabajo por haberle sido reconocida una invalidez permanente.

– Falta de capacitación por circunstancias sobrevenidas.

– Cualquier otra causa a valorar entre la empresa y el comité de empresa.

8º. Las contrataciones se llevarán a efecto en función de las necesidades de los servicios de limpieza pública, siendo facultad exclusiva de la empresa la determinación de las mismas.

9º. El seguimiento de esta contratación se efectuará cada trimestre en las reuniones ordinarias que mantienen la empresa con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

10ª. La vigencia del presente pacto de contratación tendrá la misma duración que la establecida para la contrata de limpieza pública adjudicada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a la empresa CESPAS, SA en virtud del acuerdo plenario de 20 de junio de 1997 prorrogándose por anualidades al finalizar la citada vigencia en caso de no existir denuncia por cualquiera de las partes firmantes.

En Vitoria-Gasteiz; a 5 de noviembre de 1998.