

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA PÚBLICA DE ALGECIRAS  
(ALGESA)**

Expediente: 11/01/0258/2018

Fecha: 29/04/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11002372011990

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral de la Empresa ALGESA (Actividades de Limpieza y Gestión SA), presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-12-2018, subsanado definitivamente el 29-04-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 24-07-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 29 de abril de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ASISTENTES:

Jorge Vázquez Quilez

Manuel López López

Antonio Heredia Jiménez

Miguel A Domínguez Rodríguez

Susana Díaz Madera

M<sup>a</sup> Amparo Díaz Palomares

Diego Rodríguez Torres

Francisco Rodríguez Borrego

José M<sup>a</sup> García Dorado

José Miguel Castro Castro

Tamara Campos Marín

En Algeciras siendo las 10:30 horas del 5 de Abril, se reúnen en Algesa-Algeciras los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo LIMPIEZA PÚBLICA DE ALGECIRAS (ALGESA)

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 11/03 /2019 Expediente:11/010258/2018

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º).- Se añade párrafo final al ARTÍCULO 7 “COMISIÓN MIXTA”

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3c) del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo, antes de acudir a los órganos jurisdiccionales o de la administración, el informe de la presente comisión paritaria mixta. Ambas partes se comprometen a utilizar el servicio extrajudicial de resolución de conflictos colectivos (SERCLA) de Andalucía conforme a la legislación vigente.

2º) MODIFICACIÓN DEL TÉRMINO DE LAS CATEGORÍAS REGOGIDAS EN LA TABLA SALARIAL DE LA FORMA SIGUIENTE:

Se modifica los términos de las categorías profesionales con el fin de adaptarlas a conceptos neutros que incluyan al hombre y a la mujer, en este sentido se cambia siguiendo el orden similar al que aparece en la tabla:

Responsable de delegación, responsable de subdelegación, jefatura de servicio recogida y limpieza viaria, jefatura de seguridad, jefatura de servicios de dependencias y colegios, Persona encargada de día, Persona encargada de noche, conductora/conductor de alcantarillado, conductor/conductora de limpieza riego día, conductora/conductor recogida noche, personal operario día, personal operario de brigada, personal operario de mercadillo, personal operario de playa día, personal operario recogida día, personal operario especialista alcantarillado, personal operario limpieza noche, personal operario recogía noche, personal de limpieza, personal oficial 2º de cristalería, Jefatura de taller, personal oficial 1º mecánica chapa, personal oficial 1º B mecánica chapa, personal oficial 2º de mecánica, titulado medicina, DUE, auxiliar de administración A,B, oficial de 1º Administración A, B, oficial de 1º administración

almacén, jefatura de administración.

3º) AÑADIR LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS:

Con el siguiente texto:

- ARTÍCULO 60: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con la Ley orgánica 3/ 2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por genero.

La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

ARTÍCULO 61 “Acoso sexual y por razón de sexo”.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollaran iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas.

**Violencia de Género**

Las empresa y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

4º).- Así mismo, se modificarán las diferentes menciones que en el conjunto del texto que se refieran a categorías profesionales que puedan suponer discriminación, en este sentido se adaptaran a las modificaciones estipuladas en el punto 2º del presente acuerdo.

5º) En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos del Convenio Colectivo registrado.

6º).- Se acuerda, asimismo, autorizar expresamente a la representante de acción sindical de CCOO, D<sup>a</sup>. Inmaculada Ortega Gil, con DNI: 75.873.398-D, para que, en tiempo y forma, proceda a presentar ante la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo la presente Acta subsanando las incidencias comunicadas.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las horas, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS 2018/2019

CAPITULO I. Condiciones Generales.

Artículo 1.- Partes que conciertan el convenio.

Este convenio Colectivo está suscrito por la Empresa Actividades de Limpieza y Gestión S.A. y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectiva, obligándose por tanto ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Las relaciones de Algesa con sus trabajadores y de estos con los representantes de la empresa están basados en el principio de buena fe, valores recogidos en la

Constitución Española, especialmente el derecho al honor, a la propia imagen, la libertad ideológica, a la intimidad personal y familiar, así como los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal y demás ordenamiento jurídico.

#### Artículo 2.- Aplicación.

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

#### Artículo 2 Bis.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones normativas y retributivas establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, englobando tanto las condiciones sociales establecidas en su articulado, como las condiciones reflejadas en el mismo. En el supuesto de que este convenio o alguno de sus preceptos fuese anulado o modificado por la jurisdicción competente, aquel podría devenir ineficaz siempre que la comisión paritaria estimase que tal modificación o declaración de nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, y por ello, deberá volver a regularse íntegramente, en la forma en que establezca la comisión paritaria.

Se notificará al Comité de Empresa toda denuncia y/o resolución de la Autoridad laboral que afecte al contenido de lo negociado, para que aquel, si lo estima conveniente, plantee a la comisión paritaria una nueva redacción.

#### Artículo 3.- Vigencia.

Este convenio entrará en vigor en su totalidad el uno de enero del 2018. Las medidas organizativas y/o sociales entrarán en vigor el 1/08/2018.

#### Artículo 4.- Duración y prórroga.

Este convenio tendrá una vigencia de 2 años desde el 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre del 2019 prorrogándose por periodos iguales si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Se respetará en su integridad el texto del Convenio, hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

#### Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En caso de no firmarse un convenio de ámbito superior que derogue o sustituya el Convenio General del Sector de limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, éste quedará en vigor siempre que dicho convenio esté suscrito por las Centrales Sindicales más representativas.

#### Artículo 6.- Absorción y compensación.

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

#### Artículo 7.- Comisión mixta.

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

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

La comisión mixta de interpretación y vigencia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la empresa. La resolución de la comisión tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el convenio colectivo. Con el fin de que la comisión tenga conocimiento previo, la empresa o trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones se estimen oportunas.

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

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente convenio y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, C.C.O.O. y U.G.T. en Avenida de las Fuerzas Armadas nº 2, domicilio de los sindicatos, U.S.O. C/ Jose Antonio nº 5 1º I y la representación empresarial en el domicilio social de la empresa.

#### Capítulo II. Condiciones Económicas.

#### Artículo 8.- Conceptos retributivos.

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

El incremento salarial para el año 2018 será del 1,75% y para el año 2019 lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 9.- Salario Base.

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

#### Artículo 10.- Antigüedad.

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

#### Artículo 11.- Penosidad, peligrosidad y toxicidad.

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

A: Delegado/a, subdelegado/a, jefe/a administración, oficiales y auxiliares administrativos.

B: Personal del taller de limpieza de alcantarillado y oficiales de 2º cristaleros/as percibirá un 25% del salario base.

C: Al auxiliar administrativo A se le abonará la cantidad de 1,678 euros/día por 298 días.

D: Al oficial 1º almacén se le abonará la cantidad de 0,834 euros/día por 298 días.

#### Artículo 12.- Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, por días efectivamente trabajados, consistente en una cantidad equivalente al 30% del salario base, según se expresa en la tabla salarial.

Los trabajadores que por circunstancias del servicio y que no pertenezcan a las categorías que lo tienen reflejado en la tabla salarial y que tengan que pasar al servicio nocturno, cobrarán dicho plus por día efectivamente trabajado durante el periodo que permanezcan en dicho servicio.

#### Artículo 13.- Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

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

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

B.- Cuantía: En lo referente a las pagas de verano, navidad y San Martín de Porres, será la cantidad correspondiente a 30 días de salario base según la categoría que se expresa en los anexos correspondientes, incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

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

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

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

Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

San Martín de Porres se devengará del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

#### D.- Fecha de abono:

- Paga de participación de beneficios: Se abonará el último día laborable del mes de febrero.

- Paga de Verano: Se abonará el último día laborable del mes de junio y, en todo caso, al mismo tiempo que el personal del ayuntamiento.

- Paga de San Martín de Porres: Se abonará el 1 de septiembre.

- Paga de Diciembre: Se abonará antes del 22 de Diciembre y, en todo caso, al mismo tiempo que el personal del ayuntamiento.

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

#### Artículo 14.- Participación en beneficios.

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de participación en beneficios consistente en 30 días de salario base más antigüedad.

Dicha paga se abonará el último día laborable del mes de febrero y se devengará en proporción a los meses o fracción de mes trabajados en el año anterior al de su abono.

#### Artículo 15.- Horas extraordinarias.

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

En caso contrario se abonará con un incremento del 75% sobre su valor normal.

#### Artículo 16.- Tablas salariales.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para el 2018 son las reflejadas en los anexos correspondientes y forman parte inseparable del mismo.

#### Artículo 17.- Plus peones de barrido.

Debido al aumento de trabajo durante los meses de verano se establece un plus de barrido de 29,7962 euros para el año 2018, para todos los peones de barrido que trabajen durante dicho periodo. Dicho plus será abonado durante los meses de junio, julio y agosto.

Asimismo, para los limpiadores/as de colegios dichos plus le será abonado en la misma cuantía pero en los meses de agosto, septiembre y octubre, con motivo de la limpieza de choque de los colegios.

Para los limpiadores/as de dependencias y oficiales 2º cristaleros/as le será abonado en la misma cuantía en los meses de junio, julio y agosto.

Artículo 18.- Plus transporte al vertedero.

Para compensar la distancia y tiempo empleado en llevar los camiones recolectores a descargar al vertedero. Dicho plus lo percibirán todas las categorías que lo venían haciendo hasta el momento, con la inclusión de categorías de conductor/a brigada y peón de brigada. El resto de las categorías que no perciben este plus, solo lo cobrarán cuando se desplacen físicamente al vertedero por indicación de su superior. Incrementado en el porcentaje que suba el convenio, durante los 365 días del año.

En el momento que entre en funcionamiento la planta de transferencia, los trabajadores que venían percibiendo dicho plus durante seis meses en los últimos doce meses lo tendrán consolidado.

Artículo 19.- Plus mercadillo.

Para el personal que realice el servicio del mercadillo de los martes se le compensará con un plus de mercadillo que se establece en 24,9072 euros, por servicio realizado.

Para el año 2019, se incrementará conforme a la subida pactada en convenio.

Artículo 20.- Plus Convenio.

Este concepto vino a sustituir al Plus de Lunes en el convenio anterior, equiparándose de forma progresiva durante la vigencia del anterior convenio, proceso éste que culminó en el año 2016 con el 100% para aquellas trabajadoras y trabajadores que lo venían percibiendo. Este concepto Subirá en el mismo en el porcentaje que suba el Convenio.

Este plus será abonado los posteriores a domingos y/o festivos.

Artículo 21.- Plus material de limpieza.

A los peones de limpieza día, limpieza noche, peones recogida, conductores/as recogida, limpieza brigada y limpiadores/as de los colegios y dependencias se les abonará este plus en una cuantía mensual de 19,2131 euros en el 2018.

Para el año 2019 se revalorizará conforme a la subida pactada en el presente convenio para el resto de los conceptos.

En el convenio 2018-2019 quedan incluidos en el presente plus los oficiales 2ª cristaleros.

Artículo 22.- PLUS CONDUCCION OFICIAL DE TALLER.

Los oficiales de taller 1º y 2ª que tenga el carnet de 1c. se le abonarán 30 euros mensuales.

Artículo 23.- PLUS LIGADO AL ABSENTISMO.

Se establece un incentivo variable fijo de 500 € para el año 2019 y 500€ para el año 2020 por trabajador a cómputo de jornada completa. Abonado en una paga única anual junto con la nómina extra de participación en beneficios, a aplicar en función del nivel de absentismo laboral personal, establecido por las partes en el 4,5%. No se considera absentismo:

- La intervención quirúrgica grave, hospitalización, cesárea, enfermedad o accidente grave que conlleve hospitalización o fallecimiento de familiares de primer grado y hermanos/as por afinidad o consanguinidad.

- Permiso de Paternidad.

- Permiso de maternidad.

- Permiso de Lactancia.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- Licencias sindicales.

- Vacaciones.

- Permiso por matrimonio o reconocimiento registro de parejas de hecho.

- Tiempo de hospitalización del/la trabajador/a, debiéndose entregar los partes tanto de dicho ingreso, como de alta de dicha hospitalización, así como comunicarlo documentalmente a la empresa dentro de los plazos de 48 horas posteriores a las fechas de ingreso y/o alta.

Dicho plus se abonará junto con la paga de beneficios.

Artículo 24.- Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el IPC (Índice de Precios al Consumo) de los años de vigencia del presente convenio superase los porcentajes establecidos para cada año, se producirá una revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año que corresponda por la diferencia con dicha cifra para todos aquellos conceptos salariales que se hubieran incrementado en dicho porcentaje.

En los conceptos salariales en los que no se pacte una cantidad distinta y desvinculada del IPC, no se producirá revisión alguna.

Para el año 2018 el incremento pactado será el 1,75%, revisable conforme al apartado primero del presente artículo

Para el año 2019 se producirá el incremento salarial aprobado por el Gobierno en los presupuestos generales del estado, revisable conforme al apartado primero del presente artículo.

Artículo 25.- Censos.

La empresa confeccionará anualmente, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

A.- GENERAL: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores y trabajadoras del centro por D.N.I, con la fecha de ingreso en la empresa y categoría.

El listado será expuesto en sitio visible del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa, si se encuentra mal encuadrado a efecto de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La empresa queda obligada a contestar en el plazo de 15 días.

Artículo 26.- Jornadas de trabajo.

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

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

El personal de recogida noche descansará las noches del 24 al 25 de

diciembre y del 25 al 26 de diciembre, además de las noches del 31 de diciembre al 1 de enero y del 1 al 2 de enero.

Las jornadas de trabajo del día 24 y 31 de diciembre serán consideradas como festivas. Salvo para aquellos trabajadores que su centro de trabajo sea considerado su apertura indispensable. A los cuales se le compensará dichos días con el incremento de sus compensatorios.

Quedan exceptuados del presente artículo los siguientes puestos de trabajo: - El personal contratado a tiempo parcial, trabajará los sábados, domingos y festivos. Consideramos como días festivos las festividades nacionales, autonómicas y locales así como todas las festividades que figuren en el presente convenio y que son de aplicación únicamente a los trabajadores contratados a tiempo completo y citamos solo a modo de ejemplo los siguientes: San Martín de Porres, día 24, 25 y 31 de diciembre, día 1 y 6 de enero, etc.

- El personal que realiza su trabajo en el puesto de control de las oficinas centrales de la empresa trabajará en turnos de mañana, tarde y noche de lunes a domingo, salvo el domingo por la mañana, con dos días de descanso semanales y jornada laboral de ocho horas diarias.

- El personal de taller, encargado y/o cualquier otro que tenga contemplado en su contrato de trabajo jornadas diferentes a la mencionada de lunes a viernes.

Excepto los servicios especiales.

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

Artículo 27.- Horario.

Los horarios de trabajo serán los fijados conforme a sus particulares circunstancias según el calendario laboral confeccionado por la empresa y el comité de empresa y figurará como anexo al Convenio. Debiendo reflejar la reducción de una hora en la jornada de verano ( Julio, agosto y septiembre)

Artículo 28.- Descansos.

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

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

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

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

Artículo 29.- Vacaciones.

Para todo el personal a tiempo completo afectado por el presente convenio colectivo se establecen 39 días de vacaciones anuales, salvo el personal de noche que disfrutará de 40 días. Las vacaciones se distribuirán de acuerdo entre empresa y comité.

El calendario de vacaciones se negociará en el último trimestre del año anterior al del disfrute y tendrá como base los criterios que se marcan a continuación.

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

Cuando presten servicio en la empresa ambos cónyuges o parejas de hecho, se hará coincidir sus vacaciones si así lo solicitan. Esta medida implicará al objeto de no perjudicar al servicio, que en aquellos supuestos o meses de vacaciones, en que en el turno de noche coincidan más de 5 Conductores/as de vacaciones, aquellos que tengan sus cónyuges trabajando en la empresa, no podrán hacer uso de este beneficio de coincidencia vacacional, debiendo buscar los mismos medidas alternativas (cambio de turnos con otros compañeros/as).

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

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

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

-9 días laborales se disfrutarán en el resto de los meses no recogidos en el apartado anterior, para lo cual se fijará un calendario. El personal de noche disfrutará de 10 días.

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

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

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

Artículo 30.- Vacaciones trabajadores a tiempo parcial.

Las vacaciones se distribuirán a razón de 39 días naturales, distribuido durante los 11 meses del año, comprendido entre enero y noviembre Dentro del último trimestre de cada año, la empresa entregará un calendario de vacaciones con los turnos. A partir de dicha entrega, se abrirá un plazo de 20 días para que los trabajadores acuerden los intercambios según lo expuesto anteriormente, tras lo cual, se elaborará el calendario definitivo. Dichas vacaciones se incrementan en un día en compensación por la festividad de la Patrona San Martín de Porres.

Artículo 31.- Permisos.

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año. Los citados permisos, deberán ser solicitados con una antelación

mínima de 10 días, salvo casos de urgente necesidad.

Así mismo, se concede el permiso de lactancia para el padre, aunque la madre no trabaje, en caso de parto múltiple.

#### Artículo 32.- Licencias.

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

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

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

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

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

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

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

7- Comunión de nietos o hijos el día de celebración. Salvo que se celebre fuera de la comarca del Campo de Gibraltar que se concederá el día de celebración y el día anterior (2 días).

8- Bautizo de hijo o nietos el día de celebración. Salvo que se celebre fuera de la comarca del Campo de Gibraltar que se concederá el día de celebración y el día anterior.

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

10- Por traslado del domicilio habitual 2 días.

11- Para el caso de renovación del carnet de conducir C, D, E, para los casos de trabajadores de conductor, 1 día.

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

13- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo o día de descanso. (Citaciones de juzgado, renovación del D.N.I.)

14- El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de cabecera y/o especialista de la seguridad social, debidamente justificada, siempre que no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

15- El tiempo indispensable para acudir al examen del carnet de conducir de tipo A, B, C y D, debidamente justificado.

16- Licencias a los trabajadores por enfermedad, partos, comunión, bautizos y bodas de los hijos de sus parejas. Tener el mismo derecho como si fuera hijos biológicos siempre que se presente justificación de pareja de hecho o matrimonio.

17- Licencia por acompañar a su cónyuge e hijos para tratamiento de oncología y de parálisis cerebral, como máximo dos asistencias mensuales.

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

Se considera fuera de la localidad los lugares fuera de la comarca del Campo de Gibraltar. Se adjunta como anexo la relación de grados de consanguinidad, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Capítulo III.- Mejoras Sociales.

##### Artículo 33.- Ayuda social.

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador/a que acredite tener uno o varios hijos/as disminuidos psíquicos en una cuantía de 173 euros hasta la finalización del convenio.

##### Artículo 34.- Plus natalidad.

Se establece un plus de natalidad por hijo nacido dentro del período de vigencia del convenio en una cuantía de 300 euros hasta la finalización del convenio..

##### Artículo 35.- Póliza de seguro.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice para cada uno de los trabajadores o sus herederos una indemnización de 24.000 euros hasta la finalización del convenio, en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo.

Si como consecuencia del accidente de trabajo se produjera una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez la indemnización sería para el año 21.000 euros hasta la finalización del convenio.

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

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

Los importes descritos serán aplicables a los trabajadores que tengan contrato a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a la indemnización que le corresponda en proporción a la jornada laboral que figure en su contrato.

##### Artículo 36.- Jubilación.

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

1- Jubilación anticipada a los 64 años (Real Decreto 119/85).

Los trabajadores que con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente podrán hacerlo acogiéndose al R.D. 1194/85 de 17 de julio (B.O.E del 20/07/85),

debiendo la empresa utilizar para suplir estas vacantes los contratos indefinidos.

Al producirse la jubilación voluntaria a los 64 años la empresa abonará en concepto de ayuda la cantidad de 2.100 euros.

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

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

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

Durante todo el periodo de contratación parcial, la empresa abonará el 15% de todos los conceptos salariales correspondientes. Este abono del 15% cada año, se hará con la misma distribución de un contrato a tiempo completo.

2.2.- La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD-1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, ambas partes buscarán nuevas alternativas.

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

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

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

Al cumplir los 65 años todos los trabajadores accederán forzosamente a la situación de Jubilación, siempre que cumplan los requisitos para acceder a la misma y acrediten un cómputo de 15 años de cotización.

Solo tienen derecho a las jubilaciones anticipadas en el presente artículo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a 10 años.

##### Artículo 37.- Incapacidad temporal transitoria

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

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

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

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

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

##### Artículo 38.- Trabajos de categoría inferior por incapacidad disminuida.

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

No puede considerarse aplicable dicho artículo cuando ello implique un ascenso de categoría o ampliación de jornada laboral.

##### Artículo 39.- Conductores/as

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

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

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

##### Artículo 40.- Detención del trabajador.

En el supuesto de que un trabajador fuese detenido por delitos en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo y concurriera sentencia firme de privación de libertad, la empresa le respetará, mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que no sea reincidente.

##### Artículo 41.- Ropa de trabajo.

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

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

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

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

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

Verano: un uniforme, un pijama normal y un par de zuecos.

Invierno: una rebeca, un pijama normal y un polar en años alternos. Un par de zuecos.

Dos uniformes.

Para el personal de taller, se le entregará la misma ropa que al resto de personal.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho se le entregará el siguiente vestuario:

Verano: un pantalón, un polo. Serán entregados antes del 15 de mayo.

Invierno: un pantalón, un polo, un par de zapatos, un par de botas de agua con carácter cuatrienal, un jersey o polar, un anorak con carácter cuatrienal y un traje de agua con carácter cuatrienal (que será repuesto en caso de deterioro previa presentación del traje y/o zapatos deteriorados). Serán entregados antes del día 15 de octubre.

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

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

En el supuesto de que la empresa no entregue la ropa, se compensará con una cuantía económica de 105 euros hasta la finalización del convenio.

Artículo 42.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Artículo 43.- Derecho de reserva al puesto de trabajo.

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

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

Artículo 44.- Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia.

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

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

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

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

Artículo 45.- Comité de salud laboral y prevención.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- Mejoras médicas.

Cada trabajador que demuestre mediante receta médica y factura, necesitar gafas graduadas y/o prótesis removibles (dentadura postiza) recibirá por parte de la empresa 106.12 euros. De igual forma se le abonará el 50% del valor de las prótesis removibles (dentadura postiza) con el límite de 1050 euros.

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

También tendrá derecho, una vez cada dos años, a percibir la cantidad de 46.32 euros para reponer las monturas de las gafas graduadas o bien la cantidad de 66.19 euros, cada 4 años, y a ser posible de la montura vieja.

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

Capítulo IV. Acción social

Artículo 47.- Comité de empresa.

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

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente/a y un Secretario/a y elaborará su propio reglamento, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

Artículo 48.- Secciones sindicales de empresa.

Las secciones sindicales se regularán según la legislación vigente.

Artículo 49.-Garantías en el ejercicio de su labor.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.-Funciones de intervención del comité de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51.- Obligaciones de la empresa con respecto al comité de empresa y secciones sindicales.

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

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

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

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

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

Artículo 52.- Asamblea de los trabajadores.

1º Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea, que podrán ser convocadas por el comité de Empresa o Secciones Sindicales representativas, a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla afectada. La asamblea será, en todo caso presidida por el Comité de Empresa, los representantes de las secciones sindicales convocantes, quienes serán responsables de su normal funcionamiento y desarrollo. La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la dirección de la empresa.

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

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

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

Artículo 53.- Cuota sindical por nómina.

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

Artículo 54.- Promoción interna.

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

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

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

Artículo 55.- Movilidad funcional.

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

Este artículo no afectará al personal de noche. La empresa avisará con tiempo de antelación.

Artículo 56.- Organización.

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

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

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

Artículo 57.- Plus social.

Se crea un plus social, en la cuantía de 20.240,00 euros anuales para toda la plantilla, del cual se abonarán los beneficios sociales establecidos en el convenio Art., siguientes:

-Art.- 31 ayuda social.

-Art.- 32 plus de natalidad.

-Art.- 34 Complemento de jubilación.

-Art.- 37 Conductores/as.

-Art.- 43 Mejoras médicas.

-Art.- 57 Anticipos reintegrables.

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

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

Artículo 58.- Plus de asistencia.

El plus de asistencia cuya cuantía asciende a 46,89 euros tiene carácter mensual, se abonará al personal que cumpla las siguientes condiciones:

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

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

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

1-Matrimonio propio o de hijos.

2-Internamiento hospitalario de cónyuge, padres e hijos.

3-Fallecimiento de familiar en primer y segundo grado.

4-Nacimientos de hijos.

5-Vacaciones reglamentarias.

6-Representación sindical.

7-Por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 59.- Anticipos reintegrables.

1.- La empresa mantendrá un fondo para anticipos reintegrables, cuya cuantía se negociará cada año en función de las disponibilidades de la empresa: en la comisión paritaria se negociarán las cuantías, siendo la misma para el 2018 y 2019 de 30.000 euros.

2- Los anticipos se concederán en las siguientes cuantías:

Hasta 601,01 euros a pagar en 12 mensualidades.

Hasta 1202,02 euros a pagar en 18 mensualidades.

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

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

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

Cláusula adicional Primera.

Los operarios/as de colegios a tiempo completo que realicen reparto de productos, a los mismos, recibirán una cantidad de 60 euros mensuales cuando realicen dicho reparto.

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

El presente convenio deberá ser ratificado por la asamblea de trabajadores y la Empresa Actividades de Limpieza y Gestión S.A.

Cláusula Adicional Segunda

La parte social se compromete a buscar fórmulas para disminuir el elevado índice de absentismo laboral.

Cláusula Adicional Tercera

Se establece el camión de enseres como servicio estable.

Cláusula Adicional Cuarta.

Los trabajadores a tiempo parcial están incluidos en el presente convenio en todos sus derechos pero solo en la parte proporcional a la jornada laboral que figure en contrato, para todos sus conceptos, tanto económicos como sociales.

Cláusula Adicional Quinta.

Los trabajadores de vigilancia de puerta. Se incrementa la actual plantilla en un trabajador más, puesto de trabajo que será ocupado por promoción interna.

Cláusula Adicional Sexta.

Ampliación hasta el total de la jornada (35 horas semanales) a las trabajadoras que prestan sus servicios en los polideportivos cubiertos de la Piñera (Manuel Marín "periquito") y El Saladillo (Andrés Mateo).

ANEXOS DE HORARIOS.

LIMPIEZA VIARIA:

Mañanas de lunes a viernes 7:00 h a 14:00 h. En el mes de Junio de 6:30 a 13:30 h. En los meses de Julio, Agosto y Septiembre de 7:00 a 13:00

Tardes de lunes a viernes 14:00 h a 21:00 h. En los meses de Julio, agosto y septiembre de 16:00h a 22:00 h

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

RECOGIDA MERCADO TORROJA:

Tarde de lunes a viernes 14:00 h 21:00 h. En los meses de Julio, agosto y septiembre de 14:00h a 20:00 h.

LIMPIEZA MERCADILLO:

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

PUNTO LIMPIO LA MENACHA:

Mañana de 8:00 h a 15:00 h. En los meses de julio, agosto y septiembre de 8:00 a 14:00.

PUNTO LIMPIO LOS PASTORES:

Mañana de 7:00 h a 14:00 h/ 8:00h a 15.00 h. En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos

Tarde de 15:00 h a 22:00 h. En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos

Noche de 22:30 h a 5:30 h  
**RECOGIDA DE RESIDUOS NOCTURNA:**  
 Noche de lunes a viernes 22:30 h a 5:30 h.  
**SERVICIOS DE LIMPIEZA NOCTURNA**  
 Los servicios nocturnos que se destinen a trabajos de limpieza viaria, tales como los relacionados con los vehículos de cubas de agua o servicios de riegos, su jornada laboral será de 24:00 h a 7:00 h (un día más de compensatorio).  
**TALLER:**  
 Mañanas de lunes a viernes 7:00 h a 14:00 h. En el mes de Junio de 6:30 a 13:30 h. En los meses de Julio, Agosto y Septiembre de 7:00 a 13:00  
 Tardes de lunes a viernes 14:00 h a 21:00 h. En los meses de Julio, agosto y septiembre de 16:00h a 22:00 h  
**COLEGIOS:**  
 En época lectiva de 13:00 h a 20:00 h.  
 En época estival de 7:00 h a 14:00 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
 • **CRISTALEROS/AS:**  
 Mañanas de 7:00 h a 14:00 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
 • **LIMPIA PATIOS:**  
 Mañanas de 6:30 h a 13:30 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**DEPENDENCIAS:**  
 Limpiadoras/es y Cristaleros/as.  
 Mañanas de 7:00 h a 14:00 h  
 Tardes de 15:00 h a 22:00 h- invierno  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**OFICINAS (Personal de Administración):**  
 Lunes a Viernes de 8:00 h a 15:00 h. En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos.  
**HORARIO FIN DE SEMANA Y FESTIVOS.**  
 Limpieza viaria sábados:  
 Mañanas de 7:00 h a 14:00 h.  
 Tardes de 14:00 h a 21:00 h. (en junio de 15:00 horas a 22:00 horas)

En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**Punto limpio La Menacha:**  
 Mañana de 10:00 h a 14:00 h  
 Tarde de 16:00 a 19:00 h  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**Punto limpio Los pastores:**  
 Mañana de 8:00 h a 15:00 h  
 Tarde 15:00 h a 22:00 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**Domingos y festivos**  
**Instalaciones:**  
 • Mañana de 6:00 h a 13:00 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**Centro cívico:**  
 • Mañana de 6:30 h a 13:30 h y tarde de 14:00 h a 21:00 h (en junio de 15:00 horas a 22:00 horas).  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos (de 16:00 a 22:00 horas)  
**Planta transferencia:**  
 • De 8:00 h a 15:00 h y tarde 15:00 h a 22:00 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos.  
**RECOGIDA MERCADO TORROJA:**  
 Tardes de 14:00 h a 21:00 h. En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos  
**RECOGIDA DE RESIDUOS NOCTURNA:**  
 Noche de 22:30 h a 5:30 h.  
**TALLER:**  
 Mañana de lunes a viernes 7:00 h a 14:00 h.  
 Tardes de 14:00 h a 21:00 h.  
 Noche de 22:30 h a 5:30 h.  
 En los meses Julio, agosto y septiembre una hora menos excepto la noche  
 Todos los servicios que sean excepcionales o no previstos, tales como cabalgatas, procesiones, limpiezas de distintos actos organizados por el Ayto, etc. El horario será el establecido por la empresa y el Comité de Empresa con el fin del buen funcionamiento del servicio.

SB	P. PENOSO	P. MATER.	P. CONVENIO	(1)	P. NOCTURNO	(2)	INCENT. COMPL.	P. RESPONS.	(3)	P. MERCAD.	P SAN MARTIN PORRES	PAGA BENEFICIO	PAGA VERANO Y NAVIDAD	P. ASIST.	TOTAL ANUAL 2018
CATEGORÍA: DELEGADO															
93,1666	0,0000	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.480,0212	0,0000	0,0000	0,0000	2.794,9972	2.794,9972	2.794,9972	48,6696	65.082,1912
CATEGORÍA: SUBDELEGADO															
63,8974	0,0000	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.447,8100	0,0000	0,0000	0,0000	1.916,9212	1.916,9212	1.916,9212	48,6696	50.646,4401
CATEGORÍA: JEFE SERV. REC. Y LIMP. VIARIA															
42,9171	9,0126	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.488,3196	0,0000	8,7258	0,0000	1.287,5140	1.287,5140	1.287,5140	48,6696	46.889,0737
CATEGORÍA: JEFE DE SEGURIDAD															
42,9171	9,0126	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.488,3196	0,0000	8,7258	0,0000	1.287,5140	1.287,5140	1.287,5140	48,6696	46.889,0737
CATEGORÍA: JEFE SERV. DEPEND./COLEGIOS															
42,9171	9,0126	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.488,3196	0,0000	8,7258	0,0000	1.287,5140	1.287,5140	1.287,5140	48,6696	46.889,0737
CATEGORÍA: ENCARGADO DÍA (M)															
39,0297	8,1962	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	662,0042	0,0000	0,0000	0,0000	1.170,8902	1.170,8902	1.170,8902	48,6696	31.722,7515
CATEGORÍA: ENCARGADO NOCHE (M)															
39,0297	8,1962	0,0000	36,0348	0,0000	11,7089	0,0000	662,0042	0,0000	8,7258	0,0000	1.170,8902	1.170,8902	1.170,8902	48,6696	38.353,2831
CATEGORÍA: ENCARGADO DÍA (D)															
38,6274	8,1117	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	662,0042	0,0000	0,0000	0,0000	1.158,8206	1.158,8206	1.158,8206	48,6696	31.697,5999
CATEGORÍA: ENCARGADO NOCHE (D)															
38,6274	8,1117	0,0000	36,0348	0,0000	11,5882	0,0000	662,0042	0,0000	8,7258	0,0000	1.158,8206	1.158,8206	1.158,8206	48,6696	38.335,7930
CATEGORÍA: CONDUCTOR ALCANTARILLADO															
36,2479	7,6121	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	519,2261	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	28.681,3352
CATEGORÍA: CONDUCTOR LIMP. / RIE. DÍA															
36,2479	7,6121	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	519,2261	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	28.681,3352
CATEGORÍA: CONDUCTOR BRIGADA															
36,2479	7,6121	19,2131	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	519,2261	0,0000	8,6062	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	32.053,1627
CATEGORÍA: CONDUCTOR PLAYA DÍA															
36,2479	7,6121	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	461,2554	0,0000	8,6062	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	31.126,9573
CATEGORÍA: CONDUCTOR PLAYA (RETRO)															
36,2479	7,6121	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	188,7094	503,1028	0,0000	8,6062	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	33.893,6383
CATEGORÍA: CONDUCTOR RECOGIDA DÍA															
36,2479	7,6121	19,2131	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	461,2554	0,0000	8,6062	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	31.357,5151
CATEGORÍA: CONDUCTOR LIMP. / RIE. NOCHE															
36,2479	7,6121	0,0000	36,0348	0,0000	10,8744	0,0000	519,2261	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	31.921,9000
CATEGORÍA: CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE															
36,2479	7,6121	19,2131	36,0348	0,0000	10,8744	0,0000	461,2554	0,0000	8,6062	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	34.598,0799
CATEGORÍA: PEÓN LIMPIEZA DÍA															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	29,7962	0,0000	0,0000	250,3617	0,0000	0,0000	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	24.863,3040

SB	P. PENOSO	P. MATER.	P. CONVENIO	(1)	P. NOCTURNO	(2)	INCENT. COMPL.	P. RESPONS.	(3)	P. MERCAD.	P SAN MARTIN PORRES	PAGA BENEFICIO	PAGA VERANO Y NAVIDAD	P. ASIST.	TOTAL ANUAL 2018
CATEGORÍA: PEÓN BRIGADA															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	29,7962	0,0000	0,0000	250,3617	0,0000	6,4518	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	27.218,1979
CATEGORÍA: PEÓN LIMPIEZA MERCADILLO															
35,2417	7,4008	19,2131	0,0000	29,7962	0,0000	0,0000	250,3617	0,0000	0,0000	24,9072	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	24.501,1571
CATEGORÍA: PEÓN PLAYAS DÍA															
35,2417	7,4008	0,0000	29,5950	0,0000	0,0000	0,0000	206,0284	0,0000	6,4518	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	26.366,2522
CATEGORÍA: PEÓN RECOGIDA DÍA															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	0,0000	0,0000	0,0000	206,0284	0,0000	6,4518	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	26.596,8099
CATEGORÍA: PEÓN ESPEC. ALCANTARILLADO															
35,2417	8,8104	0,0000	29,5950	0,0000	0,0000	0,0000	256,2333	0,0000	0,0000	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	25.033,8981
CATEGORÍA: PEÓN LIMPIEZA NOCHE															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	0,0000	10,5725	0,0000	206,0284	0,0000	0,0000	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	27.392,5261
CATEGORÍA: PEÓN RECOGIDA NOCHE															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	0,0000	10,5725	0,0000	206,0284	0,0000	6,4518	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	29.747,4200
CATEGORÍA: LIMPIADOR/A															
35,2417	7,4008	19,2131	29,5950	29,7962	0,0000	0,0000	250,3617	0,0000	0,0000	0,0000	1.057,2517	1.057,2517	1.057,2517	48,6696	24.863,3040
CATEGORÍA: OFICIAL 2º CRISTALERO															
36,2479	9,0620	19,2131	36,0348	29,7962	0,0000	0,0000	277,1511	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	26.528,4568
CATEGORÍA: JEFE DE TALLER															
36,6255	9,1564	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	923,4581	0,0000	0,0000	0,0000	1.098,7657	1.098,7657	1.098,7657	48,6696	33.992,3308
CATEGORÍA: OFICIAL 1º MECÁNICO CHAPA															
36,2479	9,0620	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	674,6708	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	30.978,7468
CATEGORÍA: OFICIAL 1º B MECÁNICO CHAPA															
36,2479	9,0620	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	475,8991	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	28.593,4867
CATEGORÍA: OFICIAL 2º MECÁNICO															
36,2479	9,0620	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	277,1511	0,0000	0,0000	0,0000	1.087,4379	1.087,4379	1.087,4379	48,6696	26.208,5111
CATEGORÍA: MÉDICO															
57,3186	2,4860	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1.719,5587	1.719,5587	1.719,5587	48,6696	28.837,7891
CATEGORÍA: ATS															
27,5588	1,2430	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	826,7635	826,7635	826,7635	48,6696	14.182,6585
CATEGORÍA: AUXILIAR ADMON A															
36,6255	1,7165	0,0000	29,5950	0,0000	0,0000	0,0000	528,2230	0,0000	0,0000	0,0000	1.098,7657	1.098,7657	1.098,7657	48,6696	26.671,8059
CATEGORÍA: AUXILIAR ADMON B															
36,6255	0,0000	0,0000	29,5950	0,0000	0,0000	0,0000	531,8928	134,9532	0,0000	0,0000	1.098,7657	1.098,7657	1.098,7657	48,6696	27.823,7580
CATEGORÍA: OFICIAL 1º ADMON A															
42,4148	0,0000	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	924,0026	89,9688	0,0000	0,0000	1.272,4438	1.272,4438	1.272,4438	48,6696	35.128,7389
CATEGORÍA: OFICIAL 1º ADMON B															
42,4148	0,0000	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	798,4725	89,9688	0,0000	0,0000	1.272,4438	1.272,4438	1.272,4438	48,6696	33.622,3778
CATEGORÍA: OFICIAL 1º ADVO. ALMACÉN															
39,5202	0,8524	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	663,3537	0,0000	0,0000	0,0000	1.185,6063	1.185,6063	1.185,6063	48,6696	29.785,9296
CATEGORÍA: JEFE ADMINISTRACIÓN															
53,3474	0,0000	0,0000	36,0348	0,0000	0,0000	0,0000	1.091,6760	0,0000	0,0000	0,0000	1.600,4227	1.600,4227	1.600,4227	48,6696	41.575,5931

(1) P. BARRIDO ( MESES). (2) P. ESPEC./ DESGATE MAT. (3) P VERTEDERO  
Firmas.

Nº 36.577

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE VILLAMARTIN

#### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERIODO VOLUNTARIO EDICTO

D. Juan Ayala Castro, Jefe de la Unidad de Recaudación de Villamartín del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de la Comunidad de Regantes "Llanos de Villamartín", titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos y que sustituye al anuncio nº 11.934 publicado en el BOP nº 42 de fecha 5 de marzo de 2019:

CONCEPTO: CÁNON DE REGULACIÓN CONSEJ. MEDIO AMBIENTE/ OBRAS INTERÉS COMÚN JUNTA DE ANDALUCÍA - 1º TRIMESTRE 2019  
PLAZOS DE INGRESO: del 13 de mayo al 26 de julio de 2019, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se

acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 14:00 h.

- \* Mediante dístico/carta de pago.
- \* Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- \* A través de Internet, en la sede electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- \* Mediante Plan de Pago Personalizado.
- \* A través de la App "DipuPay".

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Villamartín, oficina de atención al público sita en c/ Extramuros nº 131, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Villamartín, a 8 de mayo de 2019. El Jefe de Unidad. Firmado: Juan Ayala Castro. Nº 36.731

## ADMINISTRACION LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CADIZ

Aprobadas las Bases Reguladoras del proceso selectivo de la plaza que se indica, incluida en la Oferta de Empleo Público de esta Corporación del año 2018, mediante Decreto del Teniente de Alcalde Delegado de Personal de 6 de mayo de 2019, ha dispuesto:

Convocar el proceso selectivo para la siguiente plaza de Funcionario de