

**CONVENIO
COLECTIVO**

**DE LA
EMPRESA
URBASER**

ARROYOMOLINOS

2006-2009

INDICE

CAPITULO I – NORMAS GENERALES.

Art. 1°.- Partes que conciertan el convenio colectivo	Pág. 1
Art. 2°.- Ámbitos personal, funcional y territorial	Pág. 1
Art. 3°.- Ámbito temporal.....	Pág. 1
Art. 4°.- Denuncia.....	Pág. 1
Art. 5°.- Condiciones	Pág. 1
Art. 6°.- Garantía salarial	Pág. 1
Art. 7°.- Subrogación del personal.....	Pág. 1
Art. 8°.- Comisión paritaria	Pág. 2
Art. 9°.- Compensación y absorción	Pag. 2

CAPITULO II – JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 10°.- Jornada de trabajo.....	Pág. 2
Art. 11°.- Horas extraordinarias.....	Pág. 3
Art. 12°.- Trabajos en festivos	Pág. 3
Art. 13°.- Vacaciones.....	Pág. 3
Art. 14°.- Permisos retributivos	Pág. 4

CAPITULO III – CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 15°.- Salario base.....	Pág. 4
Art. 16°.- Plus de penosidad-toxicidad-peligrosidad	Pág. 4
Art. 17°.- Plus de transporte.....	Pág. 5
Art. 18°.- Plus mantenimiento de vestuario	Pág. 5
Art. 19°.- Pagas extraordinarias.....	Pág. 5
Art. 20°.- Plus de nocturnidad	Pág. 5
Art. 21°.- Plus especial maquinaria.....	Pag. 5
Art. 22°.- Antigüedad	Pág. 6
Art. 23°.- Anticipos reintegrables	Pág. 6

CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 24°.- Organización del trabajo.....	Pág. 6
Art. 25°.- Promoción interna –ascensos.....	Pág. 6
Art. 26°.- Vacantes temporales	Pág. 7
Art. 27°.- Excedencias	Pág. 7
Art. 28°.- Conciliación de la vida familiar y laboral.....	Pág. 8
Art. 29°.- Enfermedad y accidente de trabajo	Pag. 10
Art. 30°.- Póliza de accidentes.....	Pág. 11
Art. 31°.- Jubilación anticipada	Pág. 11
Art. 32°.- Jubilación anticipada parcial.....	Pág. 11
Art. 33°.- Ropa de trabajo.....	Pág. 12
Art. 34°.- Clasificación profesional	Pag. 12

CAPÍTULO V – SALUD LABORAL

Art. 35°.- Marco normativo	Pág. 12
Art. 36°.- Obligaciones de la Empresa.....	Pág. 12
Art. 37°.- Vigilancia de Salud.....	Pág. 13
Art. 38°.- Equipos de protección individual	Pág. 13
Art. 39°.- Obligaciones de los trabajadores	Pág. 13
Art. 40°.- Delegados de prevención.....	Pág. 13

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ARROYOMOLINOS (MADRID).

CAPITULO I – NORMAS GENERALES

Art. 1º - PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Urbaser S.A., la representación de los trabajadores y la Federación de Servicios Públicos de U.G.T. Madrid.

Art. 2º - AMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en el centro de trabajo de Arroyomolinos (Madrid), destinados a la Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U.

Art. 3º - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retro trayéndose solamente los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de abril de 2005.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

Art. 4º - DENUNCIA

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia.

Art. 5º - CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6º - GARANTIA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam"

Art.7º - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996.

Art.8° - COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Art.9° - COMPENSACION Y ABSORCION

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

CAPITULO II – JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES

Art.10° - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en cómputo anual, para el personal a jornada completa, será de 1813 horas anuales. La jornada de trabajo para todo el personal será distribuida de lunes a sábado, salvo en el caso de que el personal haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios los domingos y siempre con los descansos que establece la ley. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2007 la jornada semanal disminuirá en una hora siendo nuevamente reducida en una hora semanal desde el 1 de enero del año 2009.

A partir del 1 de enero de 2007, la distribución de la jornada para el personal que presta sus servicios en el servicio de Limpieza Viaria, a jornada completa, se realizará de forma de que los trabajadores puedan disfrutar de 13 sábados de descanso al año.

Art.11° - HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Art.12° - TRABAJOS EN FESTIVOS

Debido al carácter público del servicio que se realiza y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el número de operarios que designe la empresa trabajarán los días festivos. La prestación de estos servicios, se realizará con personal voluntario. En el caso de que no hubiese suficiente personal voluntario se establecerán turnos rotativos obligatorios. La compensación por el trabajo de dichos festivos será, únicamente y exclusivamente económica, percibiendo por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijadas, reflejadas en el Anexo 1.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará al martes de la semana siguiente.

Art.13° - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

En caso de que las vacaciones se distribuyan en dos períodos, éstos serán de 15 días de duración.

En el mes de marzo de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre el Delegado de Personal y los representantes de la empresa, de forma que todo el personal pueda disfrutar de sus vacaciones en el período comprendido entre los meses de Julio a Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. Se planificará la rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del periodo vacacional, deberá comunicárselo por escrito a la Empresa, con anterioridad al citado mes de marzo.

El abono será el que determina el Anexo I para cada categoría.

Art.14° - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

CAPITULO III – CONDICIONES ECONOMICAS

Art.15° - SALARIO BASE

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Art.16° - PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Art.17º - PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por once mensualidades.

Art.18º - PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar y resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos, para el mantenimiento, lavado y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa.

Art.19º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano y Navidad.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
 - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Art.20º - PLUS DE NOCTURNIDAD

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base diario. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

Art.21º - PLUS ESPECIAL MAQUINARÍA

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, aquel trabajador con categoría de peón que conduzca vehículos que precisen permiso de conducir de clase A o B y con P.M.A., igual o inferior a 3.500 kg., percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo realizando dichas funciones, cuyo importe será de 1 € El complemento comenzará a abonarse a partir de la firma de este Convenio Colectivo. La referida cantidad experimentará, durante los años de vigencia del Convenio, los mismos incrementos pactados, incluidas las revisiones salariales, que en su caso pudieran producirse.

La cantidad se percibirá por día efectivo de trabajo y al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio de Arroyomolinos consistente en dos trienios del 5 % y posteriores quinquenios del 6 % sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será el 1 de julio de 2006. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumplan.

El personal que ya estuviese percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo un complemento personal de antigüedad lo mantendrá fijo como un complemento personal.

Art.23º - ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal fijo con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 600 €

La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 1.500 €

CAPITULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Art.24º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar y justificar razonablemente a los representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la decisión.

Art.25º - PROMOCION INTERNA – ASCENSOS

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

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se 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 dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art.26º - VACANTES TEMPORALES

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior categoría, y con conocimiento del Delegado de Personal.

Durante el tiempo que el trabajador realice las sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la categoría y puesto que ocupa que el trabajador sustituido.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de categoría.

Art.27º - EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes de excedencia deberán comunicarse a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

En los supuestos de excedencias voluntarias, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con **dos** meses de antelación. Si el trabajador no solicitara el reingreso con el plazo mínimo previsto perderá el derecho de su puesto de trabajo.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Art.28° - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 período de suspensión.
2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
5. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los

empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
8. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado, directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art.29º - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa complementará, durante el tiempo que dure la hospitalización, la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias. En el caso de que la hospitalización supere tres días se complementará igualmente el período de convalecencia de la misma hasta un máximo de siete días.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral la Empresa complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 75% de su salario real desde el 11º hasta el 20º y el 90% de su salario real desde el 21º día de baja, siempre y cuando el trabajador en los doce meses anteriores no haya tenido mas de dos bajas por enfermedad ni por accidente no laboral.

Los efectos de este artículo se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y para las bajas que se produzcan a partir de la mencionada firma.

Art.30º - POLIZA DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 10.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- 10.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art.31º - JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/1985 de 17 de julio o legislación vigente, y la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma.

Art.32º - JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y de lo establecido en el Real

Decreto 1131/2002 y disposiciones posteriores, los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial anticipada; dicha solicitud se realizará con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, debiéndose pactar las condiciones de la misma con la empresa.

Art.33º - ROPA DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa en función de las tareas a realizar.

Art.34º - CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará en las siguientes categorías:

CONDUCTOR: En posesión como mínimo del permiso de conducir clase “C”, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de todas las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio que requieran para su conducción, como mínimo, un permiso de la clase “C”. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

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

CAPÍTULO V – SALUD LABORAL

Art. 35º - MARCO NORMATIVO

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

Art. 36º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.

- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Art. 37º -VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Art. 38º - EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará a sus empleados los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

Art. 39º -OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

Art. 40º -DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La tabla salarial definitiva para el período comprendido entre el 1 de abril de 2005 y el 31 de diciembre de 2005, es la que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

La tabla salarial provisional para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006, es la que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2007 el incremento salarial será el Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,40%.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2008 el incremento salarial será el Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2008 más 0,45%.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009 el incremento salarial será el Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para el año 2009 más 0,50%.

Para el personal subrogado, la tabla salarial definitiva para el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005, y la provisional para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 30 de noviembre de 2006, es la que figura en el anexo II del presente Convenio Colectivo. A partir del 1 de diciembre de 2006 y tras la firma del acuerdo de aplicación íntegra del Convenio (anexo III) estos trabajadores percibirán el salario detallado en el Anexo I.

En caso de que el Índice General de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de los años 2006, 2007, 2008 y 2009 un incremento superior al Índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, por la diferencia y se aplicará respectivamente, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006, 2007, 2008 y 2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

ANEXO I y II

TABLAS SALARIALES.

ANEXO III

ACUERDO DE APLICACIÓN INTEGRAL DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO A LOS TRABAJADORES SUBROGADOS.