

# **CONVENIO COLECTIVO DE VALDEMORILLO**

## **CAPITULO I** **CONDICIONES GENERALES**

### **ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Jardinería del municipio de Valdemorillo (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., con el personal adscrito al servicio de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Jardinería del municipio de Valdemorillo (Madrid).

### **ARTÍCULO 3.- VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se abonarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de la finalización de este, no obstante se mantendrá en todos sus términos hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo

### **ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL**

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma cualquiera que sea su contrato o categoría, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, quedando sujetos las partes a la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 5.- CONDICIONES, ABSORCION Y COMPENSACION**

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

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la 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 Convenio Colectivo o contratos individuales, sólo podrá afectar a 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 por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

## **ARTÍCULO 6.- COMISION MIXTA PARITARIA**

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo reunirse ésta en un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

## **ARTÍCULO 7.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del

sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán intentar solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos, a través del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid.

## **CAPITULO II** **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría, categoría profesional equivalente o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Aquellos trabajadores que por razón de su responsabilidad laboral, tales como encargados, supervisores, etc, tengan que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpan el ritmo de trabajo habitual, tendrán la obligación de estar localizables.

### **ARTICULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR O SUPERIOR**

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o categoría profesional equivalente.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso, las categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### **ARTÍCULO 10.- PERMUTAS**

No existiendo causa razonable que lo impida se autorizaran las permutas o cambios de trabajo o turno entre personal del mismo nivel que cumplan los mismos requisitos, siempre que se preavise a la empresa y conste la aceptación expresa de ésta y de los trabajadores interesados.

### **CAPITULO III** **PROMOCION Y ASCENSOS**

#### **ARTÍCULO 11.- ASCENSOS Y VACANTES**

Las vacantes que surjan de peón de recogida serán cubiertas por personal de la plantilla, tanto plazas fijas como eventuales, siempre que esté capacitado para este puesto.

Para las plazas de conductor de carácter eventual o interinas serán cubiertas por personal de la plantilla con el carné correspondiente y experiencia suficiente.

A estos efectos se entenderá que hay una vacante cuando el trabajador cause baja en la empresa por muerte, jubilación total o invalidez que conlleve la extinción total de la relación laboral, y tras la declaración definitiva de la misma, y la empresa tenga la necesidad de cubrir dicho puesto de trabajo permanentemente.

**CAPITULO IV**  
**JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y EXCEDENCIAS**

**ARTÍCULO 12.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada semanal de trabajo efectivo será de 35 horas semanales de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a sábado, dentro de las que se incluye un descanso de treinta minutos, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo

La incorporación al trabajo será a las 6.00 h.

La jornada laboral de los sábados de los trabajadores adscritos a la limpieza viaria será de cinco horas

La jornada laboral se reducirá en dos horas diarias en la semana de celebración de las fiestas patronales.

Los trabajadores que, por la especialidad de sus funciones realicen un horario diferente, bien a título individual o como colectivo, mantendrán el que tuvieren en aras de la eficacia en la prestación de sus servicios.

La empresa tendrá la facultad de cambiar los horarios establecidos si las necesidades del servicio lo requiriesen.

**ARTÍCULO 13.- VACACIONES**

Todo personal disfrutará de 30 días de vacaciones, en el período comprendido entre el día 1 de julio y el 31 de septiembre los cuales se podrán disfrutar en un solo periodo, o en dos quincenas naturales previo acuerdo con la empresa.

**ARTICULO 14.- DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Por imperativo del servicio se trabajarán todos los domingos y festivos, bien sean de carácter nacional, autonómico o local, según las condiciones que establezca el Ayuntamiento de Valdemorillo.

Se considerarán festivos tanto las 12 fiestas de ámbito nacional publicadas en el B.O.E., como las 2 de ámbito local publicadas en el B.O.C.A.M. Estos días tendrán carácter retribuido y no recuperable.

Igualmente se considerará festivo el día de Sábado Santo, que por acuerdo de ambas partes, se sustituye por el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres.

También se considerarán festivos los días 24 y 31 de Diciembre. La empresa cubrirá el servicio con personal voluntario. En caso de no existir, se efectuarán de forma rotativa con el personal de la plantilla.

### **ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS**

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

1. Quince días en caso de matrimonio
2. De dos a siete días por operación o enfermedad grave, justificadas mediante certificado medico de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en función de la gravedad:
  - Menos grave: dos días
  - Grave: cinco días
  - Muy grave: siete días.

Si este hecho precise de hacer un desplazamiento será de dos días mas.

3. Tres días en los caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.
4. Tres días por el nacimiento de hijo, nieto, adopción o acogimiento de un menor de 18 meses.
5. Dos días por traslado de domicilio.
6. Quienes cursen estudios de formación oficial, tendrán derecho a concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación los días de su celebración. Cuando desarrollen su trabajo en periodo nocturno, si el examen fuese por la mañana, se les concederá la jornada completa anterior.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
8. Un día hábil por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, padres políticos, y nietos y dos si fuese fuera de la Comunidad y tres fuera de la Península.
9. Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas, siempre que se trate de especialistas.

En caso de coincidir más de una se optará por la de mayor duración.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, iniciándose su disfrute el día del hecho causante, y finalizarán cuando desaparezca éste.

**B.-** Como derecho adquirido se respetará el derecho de los trabajadores subrogados del Ayuntamiento a disfrutar de siete días de libre disposición.

El resto de trabajadores tendrán un día de libre disposición en el año 2007, tres en el año 2008 y seis en el año 2009.

Dichos días se devengarán proporcionalmente al tiempo que mantenga la relación laboral con la empresa en el año natural. Su disfrute se efectuará dentro del año natural, no pudiéndolo unir al período vacacional, ni solicitarlo en el periodo de Navidad, ni en el de Semana Santa.

El disfrute de estos permisos queda condicionado a que se soliciten con una antelación mínima de 10 días; no coincidan más de 2 trabajadores; que, en los días solicitados no haya bajas laborales de larga duración.

## **16.- EXCEDENCIAS**

Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las peticiones de excedencias quedarán resueltas en el plazo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

## **CAPITULO V** **CONDICIONES ECONOMICAS**

### **ARTÍCULO 17.- SISTEMA SALARIAL.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **ARTÍCULO 18.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.**

Todo el personal de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., afectado por este convenio, percibirá una retribución salarial que viene fijada en las tablas salariales, de acuerdo con la categoría laboral de su puesto de trabajo y funciones que efectivamente realice, por lo que los conceptos retributivos en ellas reflejados se mantendrán en sus términos durante la vigencia del convenio

Desde la firma del presente Convenio se procederá a reestructurar los conceptos salariales y extrasalariales de la nómina y a acomodar los existentes a los nuevos pactados, y que figuran relacionados en la tabla salarial anexa, los cuales compensarán y absorberán a los existentes.

#### **Estructura salarial:**

**1. Salario base:** Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en once mensualidades y cuya cuantía aparece determinada en el anexo de este convenio.

**2. Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos:** Los trabajadores que presten sus servicios en la recogida de basura, limpieza viaria y jardinería percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, consistente en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría, que se percibe en once mensualidades.

**3. Antigüedad:** Los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán un complemento personal de antigüedad, consistente en tres bienios del 5 % y posteriores quinquenios del 7 % sobre el salario base, plus toxico, penoso y peligroso, y plus transporte de cada categoría.

A estos efectos, el día 1 de febrero de 2006 será la fecha inicial para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores que ese día estuvieran prestando servicios en la

contrata. Para los trabajadores que se hayan incorporado o se incorporen con posterioridad a esa fecha, la fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de su ingreso.

Aquellos trabajadores que a título individual tuvieran una retribución por este concepto, anterior a la entrada en vigor de este convenio, se respetará la misma, si bien será compensada y absorbida por la nueva que se genere.

**4. Pagas extraordinarias:** Se establecen dos pagas extraordinarias llamadas de Verano y Navidad, siendo la cuantía total de cada una de ellas la que figura en la tabla anexa, que se abonarán, respectivamente, antes del 30 de Junio y antes del 20 de Diciembre.

La primera de ellas será abonada con la nómina de junio y la segunda antes del 20 de diciembre, devengándose la de Verano, del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

**5. Paga de vacaciones:** Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada en la tabla salarial anexa.

**6.- Horas extraordinarias:** Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

El precio de la hora, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, será el indicado en la tabla salarial anexa del presente convenio.

**7.- Complemento de domingos y festivos:** Los trabajadores que realicen su jornada en estos días tendrán derecho a la percepción del Plus Domingos o Festivos, consistente en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, por cada día festivo o domingo trabajado, o el porcentaje correspondiente, y siempre que no disfrute de descanso compensatorio, salvo el personal contratado para trabajar en estos días percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

**8.- Plus de Transporte:** Se establece un concepto extrasalarial denominado Plus de Transporte, que se percibe en once mensualidades, como indemnización o suplido por gastos de transporte, para todas las categorías en la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

**9.- Gastos de desplazamiento:** Todo personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse fuera del término municipal, dispondrá de un vehículo adecuado que la empresa pondrá a su servicio.

Si no dispusiera de éste y tuviera que utilizar su vehículo propio, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,20 Euros por Kilómetro realizado, considerándose íntegramente un concepto extrasalarial.

#### **ARTICULO 19.- COBRO DE NOMINA**

Se hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado el ultimo día de cada mes, en caso de caer en domingo o víspera de festivo el día antes.

### **CAPITULO VI** **MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTICULO 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Como complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán un complemento equivalente hasta alcanzar la suma del salario base, plus penoso y plus transporte.

Este complemento se abonará durante todo el tiempo en el que la empresa tenga la obligación de abonar la prestación de la incapacidad temporal como pago delegado.

#### **ARTICULO 21.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

La empresa abonará al trabajador, viuda o beneficiarios de este, en caso de muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 12.000.- Euros.

#### **ARTICULO 22.- PRESTAMOS**

Se crea un fondo de prestamos de 2.500 €, al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.250 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo.

Estos anticipos solo podrán ser solicitados por el personal fijo de plantilla con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa y no podrá solicitar un nuevo

préstamo hasta pasado al menos un año desde la fecha de cancelación del anterior, teniendo preferencia los trabajadores que lo pidan por primera vez.

### **ARTÍCULO 23.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA**

Como medida de fomento del empleo y para facilitar la aspiración de los trabajadores a acceder de forma paulatina y anticipada a la situación de jubilación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio puedan jubilarse anticipadamente a tiempo parcial a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 64 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo, y conforme a lo establecido en los siguientes apartados.

1.- Podrán acceder a dicha jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2.- El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

3.- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. Salvo pacto en contrario, la prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

4.- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista será como mínimo igual al porcentaje de la jubilación parcial del trabajador al que releva. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido o a una categoría equivalente.

5.- Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara. Para el supuesto de que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro sobre la materia objeto de este artículo dificulten o impidan la aplicación del mismo, las partes firmantes de este convenio se comprometen a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada

#### **ARTÍCULO 24.- ASISTENCIA JURÍDICA**

La empresa prestará asistencia jurídica a los trabajadores en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, salvo que se declare judicialmente que el interesado ha incurrido en responsabilidad penal, en cuyo caso este correrá con los gastos.

#### **ARTICULO 25.-CONDUCTORES**

En el supuesto de que a un conductor, que realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera suspendido el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo manteniéndole el salario.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de la suspensión del permiso de conducir haya sido por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

## **CAPITULO VII** **IGUALDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 26.- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

1.- El empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurara, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe medico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

La empresa abonará la diferencia entra la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en sus normas de desarrollo y concordantes.

2.- En relación a la seguridad y salud, el Delegado de Prevención, Empresa y trabajadores desempeñará las funciones reguladas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y se encargará de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia y demás legislación supletoria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

3.- La empresa ofrecerá a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia será de carácter obligatoria, previo informe de los representantes de los trabajadores, para todos los trabajadores que conduzcan cualquier maquinaria o vehículo, con la periodicidad y especificidad que los Facultativos del Servicio de Prevención determinen y siguiendo los protocolos que fijen.

El resultado del reconocimiento se entregará a cada trabajador. El reconocimiento se realizará en el centro médico que determine la empresa.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento antes de su ingreso al trabajo

Se habilitarán las vacunas que los Facultativos del Servicio de Prevención determinen.

## **ARTÍCULO 27.- PRENDAS DE TRABAJO**

Las cantidades serán las siguientes:

Invierno:

1 Anorak o chaleco	cada 2 años
1 traje de agua	sustitución
1 jersey	cada año
2 pantalones	cada año
2 camisas de manga larga	cada año
1 par de botas de seguridad	cada año
1 par de botas de agua	cada 2 años

Verano:

2 camisas de manga corta	cada año
2 pantalones de verano	cada año

1 par de zapatos	cada año
1 gorra de verano	cada año
1 chaquetilla de tergal	cada año

Guantes y chalecos reflectantes.

Se entregaran del:

15 al 30 de Mayo las prendas de verano  
15 al 30 de Septiembre, las de invierno.

Todas las prendas que se deterioren se repondrán lo antes posible.

## **CAPITULO VIII** **DERECHOS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 28.- GARANTIAS SINDICALES**

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la empresa.

En casos excepcionales la Dirección de la empresa, previa petición de la Representación Legal de los Trabajadores, podrá autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo siempre que se solicite con al menos 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se permitirá el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la empresa, previa notificación a la misma.

Los Delegados de Personal dispondrán del tiempo sindical establecido por la Ley.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, y en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la Empresa.

La necesidad del uso de las horas sindicales será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso.

Las horas de reunión con la empresa para la negociación del Convenio Colectivo irán a cargo de la empresa.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- RETRIBUCIONES**

**SALARIOS PARA EL AÑO 2007:** Los salarios brutos para el personal afectado por el presente convenio para el año **2.007**, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 2.007 un incremento distinto al dos por ciento (2%), se efectuará una revisión salarial por la diferencia, en el exceso o en el defecto, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

**INCREMENTO SALARIAL:** Para el año **2008** el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado definitivamente para el año 2007, incrementado con el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE para ese año, más el 0.6%.

Para el año **2009** el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado definitivamente para el año 2008, incrementado con el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE para ese año, más el 0.6%.

#### **DISPOSCION FINAL. NORMAS SUPLETORIAS**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de ámbito nacional de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el BOE de 7 de Marzo de 1996.