

CONVENIO COLECTIVO
PARA LOS TRABAJADORES DEL TERMINO MUNICIPAL DE
NAVALCARNERO
SECCIÓN DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

Art. 1º.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y la representación legal de los trabajadores del Centro de Trabajo de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria), UGT y CCOO.

Art. 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el termino municipal de Navalcarnero, destinados a la Recogida de Basuras Urbanas y la Limpieza Pública Viaria, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento de unos y otros.

Art. 3º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Los preceptos del presente convenio obligan a la contratista de los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Navalcarnero y sus trabajadores cuyas relaciones se rigen en todo lo no previsto en el presente convenio por el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida de Basuras, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (BOE núm. 58 de 7 de Marzo de 1.996) y por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º.- VIGENCIA DURACIÓN Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos retributivos establecidos en las tablas salariales al 1 de Enero de 2008.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años a partir del 1 de enero de 2008 quedando automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2011, estando las partes en disposición de firmar un nuevo convenio, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo.

Art. 5º.- CONDICIONES.

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo indivisible, y a

efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 6º.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquier que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos y retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio resulten superiores a éste.

En el caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 7º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán **funciones** de esta Comisión las siguientes:

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

Art. 8º.- RETRIBUCIONES.

Los conceptos retributivos indicados en la Tabla anexa se abonarán del siguiente modo:

- 1) **Salario Base:** Es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría abonándose por once mensualidades.
- 2) **Plus Transporte (extrasalarial):** En la cuantía indicada en la Tabla anexa, por once mensualidades.
- 3) **Plus Vestuario (extrasalarial):** El personal incluido en el ámbito de aplicación del

presente convenio percibirá por once mensualidades la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, en concepto indemnizatorio, por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.

- 4) **Plus Penoso y/o Peligroso:** En la cuantía señalada en la Tabla anexa, por once mensualidades.
- 5) **Nocturnidad:** En la cuantía señalada en la Tabla Salarial anexa, por once mensualidades.
- 6) **Plus de Actividad:** Es el indicado en la Tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
- 7) **Plus Barredora:** Se establece el denominado Plus Barredora, como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de Limpieza Viaria que conduzcan barredoras. El importe será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y por día efectivamente trabajado.
- 8) **Paga de Vacaciones:** En el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la Tabla anexa más la antigüedad correspondiente a treinta días.
- 9) **Pagas Extraordinarias:** En la forma indicada en el Art. 9.
- 10) **Festivos:** Reconociéndose la inevitable necesidad de realizar unos servicios especiales en festivos, en la recogida de basuras de Navalcarnero, los trabajadores se obligan a su realización percibiendo las cantidades a continuación indicadas, en tanto en cuanto por la empresa se estime preciso su realización en función de las necesidades del servicio en cada momento.

Dado el sistema de recogida de basuras establecido para el municipio de Navalcarnero, se acuerda que los trabajadores que presten servicio en el citado municipio, todos los domingos y festivos del año, por día efectivamente trabajado percibirán, las cantidades brutas totales por todos los conceptos recogidas en las tablas salariales anexas.

- 11) **Plus Compensación.** Este Plus se abonará única y exclusivamente a los trabajadores de Recogida de Basuras Noche y siempre y cuando hubieren sido contratados con fecha anterior al 18 de Mayo de 1.998 (1 conductor + 2 peones). Este plus se devengará mensualmente
 - Conductor 133.90.- Euros/mes.
 - Peón 82.88.- Euros/mes.

Este plus se justifica en la reestructuración del servicio de Recogida de Basuras y como compensación del desaparecido Plus de Finalización, para los trabajadores

que lo percibían.

Art. 9.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas de Paga de Verano y Paga de Navidad. El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad será el indicado para cada categoría en la Tabla anexa más el complemento personal de antigüedad, correspondiente a treinta días.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

- Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de Julio.
- Paga de Navidad: 15 de Diciembre.

Art. 10º.- ANTIGÜEDAD.

En concepto de antigüedad se abonará la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para cada categoría, por cada tres años de servicio en la empresa, abonándose la misma por 14 mensualidades.

Art. 11º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, distribuidas en seis días a la semana con un descanso intermedio diario de 30 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo. La distribución de la jornada semanal se realizará según el calendario realizado por la empresa en función de las necesidades del servicio.

Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero no se prestará servicio.

Así mismo, se establecen seis días de asuntos propios, a disfrutar de forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del trabajador, salvo que por acumulación de peticiones o por necesidades del servicio, sea necesario establecer turnos para que los servicios queden cubiertos, no pudiéndose unir a las vacaciones anuales reglamentarias.

Art. 12º.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de un mes natural, que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. A tal efecto, la empresa

elaborará el calendario de disfrute de vacaciones, comunicándose éste al personal.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por I. T., tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento dentro del periodo de disfrute, siempre y cuando haya estado trabajando de forma efectiva los últimos 7 meses antes de la baja.

Art.13º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

- 1) Por matrimonio, 15 días.
- 2) Por matrimonio de familiares de hasta 3er. grado de consanguinidad o afinidad; por comuniones, bautizos de hijos, un día laborable.
- 3) Por nacimiento o adopción de un hijo, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, padres o hijos, cuatro días naturales.
- 4) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización del cónyuge o persona con la que se conviva, padres, hijos o hermanos, tres días naturales y un día cuando no requiera hospitalización.
- 5) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, tíos o sobrinos, dos días naturales.
- 6) Por traslado de domicilio, dos días laborables.
- 7) En caso de enviudar el empleado, o por muerte de la persona con la que se conviva, teniendo hijos menores de seis años, o disminuidos físicos, tendrá derecho a quince días naturales.
- 8) Por intervención quirúrgica que requiera hospitalización de abuelos y nietos, el día de la operación.
- 9) El empleado con un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, este período de tiempo podrá solicitarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada laboral al comienzo o final de la misma. En caso de que los dos cónyuges trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.
- 10) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeña actividad alguna retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo de 1/3 ó en la mitad, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
- 11) Por exámenes en centros oficiales de enseñanza, el día de su realización.
- 12) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
- 13) El tiempo necesario para acudir al médico de cabecera y/o especialista, con la obligación de presentar el justificante médico en un plazo no superior a 24 horas.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente articulado se produzcan fuera de la localidad de Navalcarnero, el permiso se incrementaría un día natural cuando se superen los 150 Km. De distancia, y en dos días cuando se superen los 300 Km.

2. En caso de enfermedad o accidente, el empleado estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al departamento de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia. En los casos de asistencia a consulta médica, se reflejará en el justificante la hora de salida.

3. La petición de los mencionados permisos deberán realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en los casos de urgencia sobrevenida.

Art. 14º.- SEGURO COLECTIVO.

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización 10.508.- Euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan.

Este acuerdo tomará efectos a los 30 días de la firma del Convenio.

Art. 15º.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 2.500.- Euros para el conjunto de los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad de un año.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará en función de las solicitudes, atendiendo necesidades de gastos extraordinarios y urgentes.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año, descontándose el importe del mismo en catorce mensualidades, donde se incluyen las dos pagas extraordinarias.

Art. 16º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

Conductores:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de inviernoal año.

- Dos pantalones de verano al año.
- Cuatro camisas al año (2 verano y 2 invierno)
- Un par de botas al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un anorak cada dos años.

Peones:

- Un jersey cada año.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Cuatro camisas al año (2 verano y 2 invierno)
- Un anorak cada dos años.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.
- Dos pantalones de invierno al año.

A los trabajadores se les pondrá a disposición jabón y toalla.

Art. 17º.- SUBROGACIÓN.

Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 18º.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

En caso de I.T. derivada de accidente laboral, hospitalización o enfermedad común la empresa abonará el complemento necesario, para que sumado a las prestaciones que correspondan a la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100% de su salario habitual.

Art. 19º.- JUBILACIÓN

a) A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS

De conformidad con el R.D. 1194/1985 de 17 de julio, se podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa de conformidad con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación.

b) JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL.

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 166.2º del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores a jornada completa incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo 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 escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día del mes de que se trate. 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.

De forma general, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg. Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años

Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y ss.	61 años	6 años	30 años

2. Dependiendo del año en que se solicite, los porcentajes de la jubilación parcial y de la prestación laboral serán los que se recoge en la siguiente tabla. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85 %	15 %	25 %	75 %
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
Año 2011	78 %	22 %	25 %	75 %
Año 2012 y ss.	75 %	25 %	25 %	75 %

3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante el período comprendido en los meses de julio agosto y septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante se podrá pactar entre empresa y trabajador periodos distintos al mencionado.
4. 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 los que se trabaje, liquidándose en el segundo y último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.
5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación 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.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.
 - b. Que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo y el jubilado parcialmente cause baja en la Empresa por causas ajenas a su voluntad.
6. La jornada del trabajador relevista será completa cuando la jubilación parcial alcance el máximo de la reducción legalmente permitida, y, al menos, la jornada dejada vacante en los demás casos, pudiéndose, en ambos supuestos, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista y del relevado serán equivalentes en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.
 7. 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 resta 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.
 8. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en su artículo 18, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento durante el período de prestación laboral a la Empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.
 9. La ropa de trabajo a entregar al jubilado parcialmente durante los meses de prestación de servicio será la pactada en el Convenio para los trabajadores eventuales.
 10. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para

los casos en los que se produzca incapacidad permanente parcial, total, absoluta, gran invalidez o muerte, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

11. El artículo 15 de este Convenio se aplicará a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada,
12. Para el supuesto que el trabajador relevista no tuviera jornada completa, será de aplicación a estos lo dispuesto en los puntos 8, 9, 10 y 11.

Ambas partes se comprometen a no modificar el presente acuerdo en sucesivos Convenios Colectivos salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido dificulten o impidan la aplicación del mismo, y, en su caso, a renegociar uno nuevo que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Art. 20º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aún cuando sea fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho periodo de seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, la Empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existe en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria ni embriaguez, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma. La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas, de toda índole, tanto respecto a terceros, como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la

ejecución de servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 21°.- SANCIONES Y DESPIDOS:

Las amonestaciones, sanciones graves y despidos serán puestos en conocimiento de Delegado de Personal, con una antelación mínima de 72 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción. Dicho plazo interrumpirá la prescripción de la acción sancionadora de la Empresa.

Art. 22°.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

La representación de la empresa y la de los trabajadores manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 23°.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- A mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales en función de las circunstancias específicas del contrato.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar, en colaboración con el Delegado de Prevención, el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

Así, se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, de carácter voluntario, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Estos reconocimientos se desarrollarán bajo los protocolos establecidos por los facultativos especialistas en medicina del trabajo en función de cada puesto de trabajo.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador siempre que lo solicite y será de carácter estrictamente confidencial entre el trabajador y el médico de Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

La Empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizarán exámenes

oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

ART. 24°.- DELEGADO DE PREVENCIÓN:

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

La Empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de Prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Delegado de Prevención correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

Art. 25°.- SERVICIO DE PREVENCIÓN:

La Empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Éste Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 26°.- CUOTAS SINDICALES:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la

Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación 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 la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Todos los vehículos Recolectores Compactadores de carga trasera de basura, irán dotados con un conductor y dos peones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

A nivel empresarial y sindical se comprometen a implantar un plan de igualdad en los términos que legalmente se establecen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo para el año 2008 es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

Si el IPC definitivo, Índice General de Precios al 31 de diciembre de 2008, fuera superior al 2,0 %, se efectuará una revisión salarial por las diferencias.

Para el resto de años de vigencia el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado definitivamente para el año anterior e incrementado con el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido definitivamente por el INE en cada año, más un incremento del 1,5% en el año 2009, del 1,7% en el año 2010 y del 1,95 en el año 2011.