

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE GRIÑÓN (MADRID)

CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

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 Griñón.

Art. 2º.- Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. en el Centro de Trabajo de Griñón, destinados a la Limpieza Publica Viaria.

Art. 3º.- Ámbito funcional.

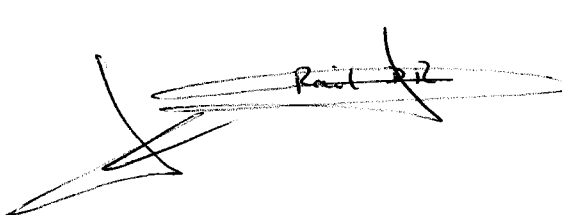
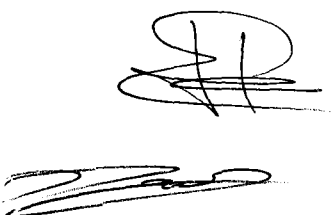
Los preceptos del presente convenio obligan a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., contratista de los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Griñón y sus trabajadores cuyas relaciones se rigen en todo lo no previsto en el presente convenio por el Convenio General del Sector de Limpiezas Publica Viaria, Riegos, Recogida de Basuras, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Conservación de Alcantarillado (BOE num. 58 de 7 de marzo de 1.996).

Art. 4º.- Vigencia, Duración y Denuncia.

El presente Convenio entrara en vigor el día de su firma, siendo la duración del mismo hasta el 31 de diciembre de 2013, retrotrayéndose los efectos retributivos establecidos en las tablas salariales al 1 de enero de 2009. La denuncia del presente Convenio se realizará con un mínimo de un mes de antelación a su vencimiento, mediante comunicación fehaciente a la otra parte, en caso contrario se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Art. 5º.- Vinculación a lo Pactado.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo indivisible, y a efectos de 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, compensaran 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, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio resulten posteriores a este.

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.- Comision 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:

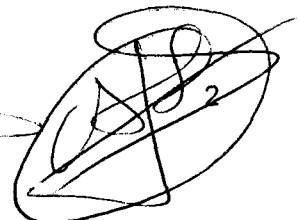
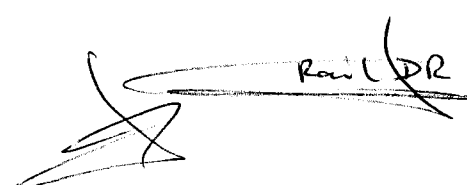
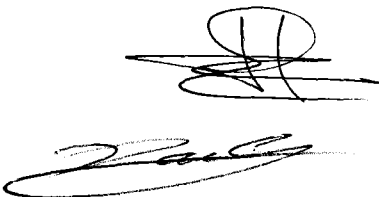
1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.

CAPITULO II CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 8º.- Retribuciones.

Los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial se abonaran del siguiente modo:

1. **Salario base:** es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría abonándose por 335 días.
2. **Plus transporte** (extrasalarial): En la cuantía indicada en la Tabla Anexa, se abonará por día efectivamente trabajado.
3. **Plus vestuario** (extrasalarial): El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá día efectivamente trabajado, 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 peligroso:** en la cuantía señalada en la Tabla anexa, por día efectivamente trabajado.



5. **Plus Mercadillo:** Se establece un Plus como Complemento de Puesto de trabajo en la cuantía señalada en las Tablas Anexas, abonándose por cada día que se realice dicho servicio y por la total finalización del mismo.
6. **Plus Vehículo Ligero:** Para aquellos trabajadores, que sin tener la categoría de conductor según lo dispuesto en el Art. 20 de este Convenio, manejen un vehículo distinto a camiones recolectores-compactadores o vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, y que requiera estar en posesión de un carnet de conducir, cobrarán por cada día efectivo en dicho servicio como complemento de puesto de trabajo la cantidad recogida en las tablas anexas.
7. **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.
8. **Festivos:** reconociéndose la inevitable necesidad de realizar unos servicios especiales en festivos, los trabajadores se obligan a su realización percibiendo la cantidad señalada en la Tabla Salarial Anexa, en tanto en cuanto por la empresa se estime preciso para su realización en función de las necesidades del servicio en cada momento.
9. **Plus Poda:** Este complemento se abonará por día efectivo de trabajo, en la cuantía reflejada en las Tablas Anexas, al conductor que, además, realice funciones de recogida de restos de poda y cuantas sean necesarias para la correcta realización del servicio, en tanto en cuanto la empresa estime preciso su realización en función de las necesidades que tenga en cada momento.

Art. 9.- Pagas Extraordinarias.

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

Las pagas extraordinarias se devengaran día a día en los periodos que a continuación se indican:

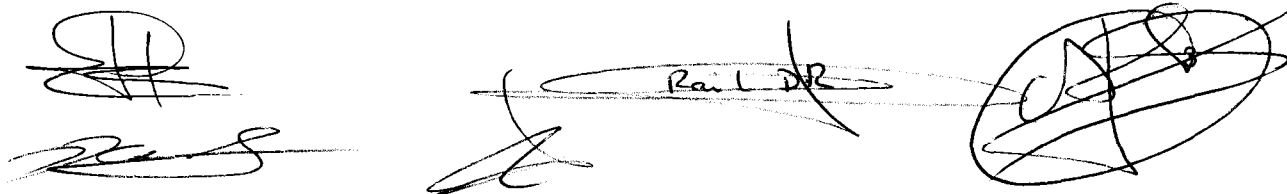
- Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de cobro de dicha paga

Las fechas de pago serán las siguientes:

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

Art. 10. - Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho, además del Salario que se establezca para cada categoría, a aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Rai L. DR'. On the right, there is a large, complex signature that is heavily scribbled over with multiple overlapping loops and lines.

CAPITULO III
CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 11.- Jornada laboral.

Durante los años 2010 y 2011 la jornada laboral será de 39 horas semanales, y de 35 horas semanales en los años 2012 y 2013, distribuidas en seis días a la semana, de lunes a domingo, con un descanso intermedio diario de 20 minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Durante el año 2010 y 2011, la reducción de jornada producida (1 hora) se concretará en la jornada de los sábados.

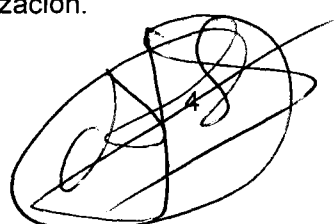
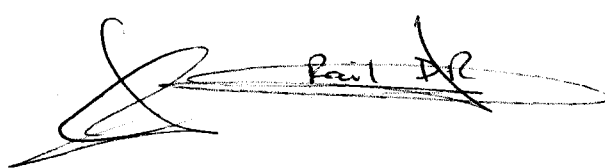
Art. 12.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutaran en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 1 de Octubre. A tal efecto, la Empresa junto con el Delegado de Personal elaboraran el calendario de disfrute de vacaciones, comunicándose este al personal antes del 31 de Marzo.

Art. 13.- Permisos Retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican:

1. Por matrimonio, 15 días.
2. Por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; por comuniones, bautizos de hijos, 1 día laborable.
3. Por nacimiento o adopción de un hijo, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva, padres o hijos, 3 días naturales.
4. Por accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
5. Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o sobrinos, 2 días naturales.
6. Por traslado de domicilio, 1 días laborables.
7. En caso de enviudar el empleado, o por muerte de la persona con la que este conviva, teniendo hijos menores de 18 años, o disminuidos físicos, tendrá derecho a 10 días naturales.
8. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeña actividad alguna retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
9. Por exámenes en centros oficiales de enseñanza, el día de su realización.



10. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
11. Se establece 4 días de libre disposición para todos los trabajadores afectos al presente convenio, devengados durante todo el año. El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud por el trabajador, no pudiendo unirse ni al período vacacional, ni en Navidades. No podrán coincidir más de un trabajador de la plantilla en esta situación de disfrute de los días de licencia retribuida

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente articulado se produzcan fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se incrementaría en 2 días.

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 medica, se reflejara en el justificante la hora de salida de la consulta.

La petición de los mencionados permisos deberán realizarse con una antelación mínima de 24 horas, salvo en los casos de urgencia sobrevenida.

CAPITULO IV **MEJORAS SOCIALES**

Art. 14 .- 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 12.000.-€ 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. 15.- Préstamos Reintegrables.

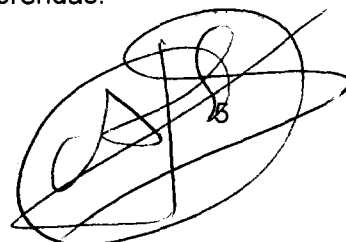
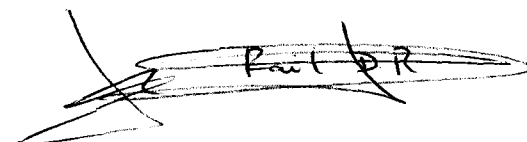
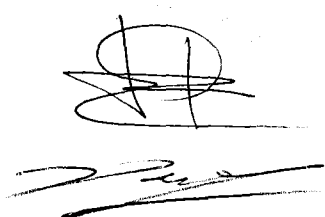
La Empresa establecerá un fondo para la concesión de prestamos personales en la cuantía de 1.000 € para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

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

El plazo máximo de amortización será de 1 año, descontándose el importe del mismo en 12 mensualidades.

Art. 16.- Prendas de Trabajo.

La empresa facilitara obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:



Conductores:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de invierno al año.

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

A los trabajadores se les pondrá a disposición jabón y toallas individuales.

Art. 17.- Subrogación.

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

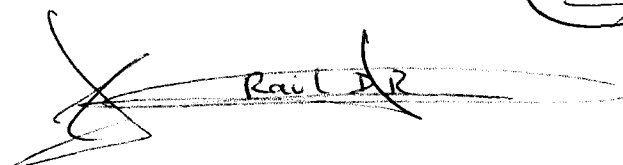
Art. 18.- Incapacidad Temporal.

En caso de I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa abonará el complemento necesario, para que sumando a las prestaciones que correspondan a la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100% de su salario real.

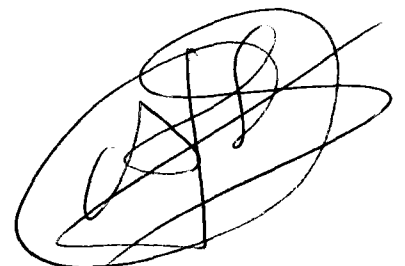
En el supuesto de I.T. derivada de enfermedad común, la Empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real a partir del primer día de la baja.

Art. 19.- Jubilaciones.

A.- Jubilación anticipada a los 64 años.



Raul AR



De conformidad con el RD 1194/85 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

B.- Jubilación anticipada parcial.

Al amparo de lo dispuesto por el art. 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:

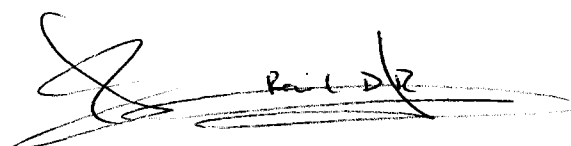
1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la 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, y a título meramente orientativo, 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 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. A título meramente orientativo, 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



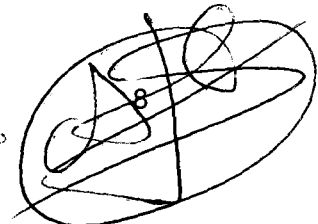
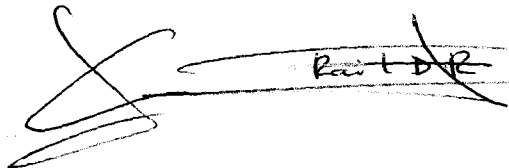
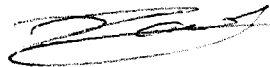
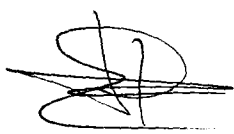
completo comparable, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 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 parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante 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.
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 periodo 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 dos circunstancias siguientes:

- 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 al máximo de la reducción legalmente permitida, y, al menos, la jornada dejada vacante en los demás casos, pudiéndose, en ambos casos, simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista y del relevado serán 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.



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 el art. 18 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén en situación de alta en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.
9. La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los dos meses en los que esté trabajando será la pactada en 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. Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables.

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 hay sido aprobada.

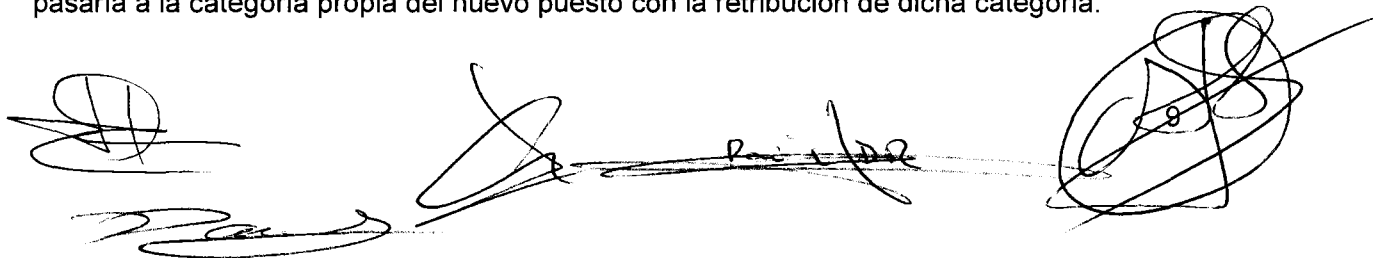
Para ello, la Comisión Mixta paritaria del convenio deberá reunirse con carácter anual para analizar la correcta aplicación del acuerdo y sus posibles mejoras o modificaciones, siempre teniendo en cuenta la limitación expresada en el párrafo anterior.

Art. 20.- Retirada del permiso de conducir.

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que estando es posesión del carnet "C" tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores-compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, a excepción de las barredoras.

Cuando 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 acoplara a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun 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 procurara acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a la categoría propia del nuevo puesto con la retribución de dicha categoría.



CAPITULO V
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 21.- Prevención de riesgos laborales.

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 realizara por parte de los Servicios Médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Estos reconocimientos deben consistir según criterio médico:

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

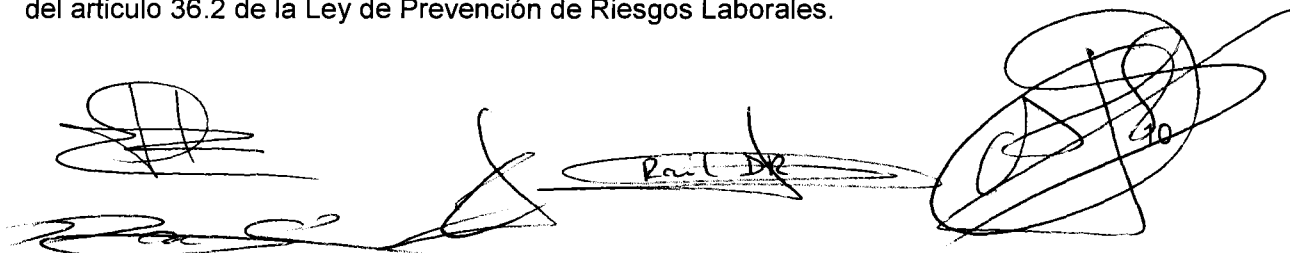
El día par realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador, así como los gastos que se ocasionen.

Art. 22.- Delegado de Prevención.

Lo previsto en 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 establecido en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante de 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.



The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Paul DR'. In the center, there is a circular stamp with the text 'Paul DR' inside. On the right, there is a large, complex signature that includes the number '90'.

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

La empresa facilitara los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal este informado sobre las recomendaciones, obligaciones y practicas en materia se Seguridad y Salud.

Con le 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. 23.- Servicio de Prevención.

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capitulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Solución de Conflictos

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventaran 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.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuaran conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

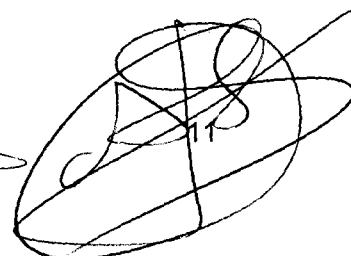
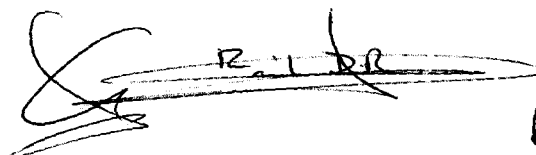
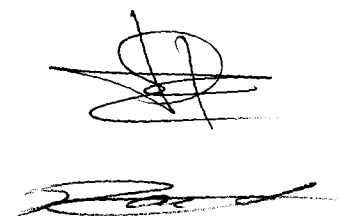
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Incrementos salariales.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa para el año 2009.

Para el resto de años de vigencia del convenio los incrementos serán: Para el año 2010, el 0,8%, con revisión al IPC real; para el año 2011 del I.P.C. definitivo más el 1 %; para el año 2012 del I.P.C. real más el 1,5 %; y para el año 2013 el IPC real más el 2%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de cada año de vigencia un valor negativo no se efectuará una revisión salarial por la diferencia en el defecto..

La Tabla Salarial Provisional para el año 2010, es la que se anexa a este Convenio, y es el resultado de incrementar a la Tabla Salarial Definitiva del 2009, con la distribución pactada, el 0,8% anteriormente referido.



En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 2.010 un incremento superior al 0.8%, se efectuará una revisión salarial por la diferencia en el exceso, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Planes de Igualdad: Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y UGT.

DISPISIÓN ADICIONAL CUARTA: Lo dispuesto en el artículo 8.6 (Plus Vehículo Ligero) y lo dispuesto en el artículo 20 (primer párrafo) entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010.

