

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
GSC - COMPAÑÍA GENERAL DE SERVICIOS Y  
CONSTRUCCIÓN, S.A.U.  
DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA  
DE SAN LORENZO DE EL ESCORIAL.**

**Art. Preliminar:** El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por **GSC - Compañía General de Servicios y Construcción, S.A.U** y los Delegados de Personal de la contrata municipal de Recogida de R.S.U. y Limpieza Viaria de San Lorenzo de El Escorial y la Federación de Servicios Públicos de Madrid de U.G.T.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a la empresa y a los trabajadores en él incluidos durante todo el tiempo de vigencia.

**CAPITULO PRIMERO - NORMAS GENERALES**

**Art. 1º.- Ámbito de Aplicación y Territorial**

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa **GSC. Compañía General de Servicios y Construcción, S.A.U.**, en los Servicios de Recogida de R.S.U. y Limpieza Viaria del Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

## **Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose a los efectos económicos al **1 de Enero de 2.010**.

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio se extenderá hasta el **31 de diciembre del año 2.012**.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado el día **31 de Diciembre de 2.012**, si bien se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo convenio.

## **Art. 3º.- Absorción y Compensación**

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de las 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 computo anual de convenio resultasen superiores a esta. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio Colectivo en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

## **Art. 4º.- Derechos Adquiridos**

Se respetaran las condiciones superiores pactadas a título individual o colectivo que tenga establecida la Empresa al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global, excedan del mismo en computo anual.

## **Art. 5º.- Comisión Paritaria Mixta**

Se crea una comisión mixta de vigilancia en aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, integrada por dos miembros de la empresa y dos de la parte social

Esta comisión se reunirá a instancia de parte celebrándose dicha reunión dentro de las cuarenta y ocho horas de su convocatoria.

## **Art. 6°.- Funciones de la Comisión Paritaria Mixta**

Serán funciones de la comisión Paritaria Mixta, las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de pronunciación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas el espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la efectiva práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a traves de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

## **CAPITULO SEGUNDO - CONDICIONES ECONOMICAS**

### **Art. 7° BIS.- Retribuciones Salariales**

Las retribuciones para el año 2.010 son las que figuran en las tablas anexas, y son el resultado de incrementar el salario vigente para el año 2.009 en el porcentaje de IPC provisional para 2.010 (0,50).

Para el año 2.011, el incremento salarial será el del IPC previsto por el Gobierno para este año, que se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Para el año 2.012, el incremento salarial será el del IPC previsto por el Gobierno para este año, más 0,50 puntos porcentuales, que se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Para el cálculo del salario de cada uno de los años de vigencia de este convenio se tendrá en cuenta el salario definitivo del año anterior y sobre él se realizará la revisión correspondiente.

## **Revisión Salarial**

Si el IPC real, al final de cada año de vigencia del presente Convenio, fuera superior al provisional o previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión por la diferencia entre ambos índices, en el entendido de que nunca será posible una revisión que reduzca el salario, a pesar de que el IPC real pudiera ser negativo.

Tal incremento se abonará con efectos del día 1 de enero del año objeto de revisión, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del siguiente año.

La revisión salarial si procede, se abonará en una sola paga o incluida en la nómina de uno de los meses y dentro del primer trimestre del año siguiente al que se revisa.

Esta cláusula de revisión será de aplicación a todos los conceptos económicos del convenio.

## **Art. 8º.- Salario Base**

El salario base del personal afecto a este convenio es que se determina, para cada categoría en las tablas anexas.

## **Art. 9º.- Antigüedad**

La antigüedad se aplicará exclusivamente sobre el salario base, incluso durante las vacaciones y su devengo será de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios del 7% aplicándose a partir del 1º de enero del año en que se cumpla.

## **Art. 10º.- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso**

Se devengará por día efectivamente trabajado, siendo su importe el que se determina para cada categoría en la tabla anexa.

## **Art. 11º.- Plus de Actividad y Asistencia**

Se devengará por día efectivamente trabajado, con un nivel de productividad normal y correcto según usos y costumbres.

## **Art. 12°.- Plus Extrasalarial**

Por los conceptos de gastos de transporte y vestuario.  
Estos pluses serán abonados por día efectivamente trabajado.

## **Art. 13°.- Complementos Salariales de vencimiento superior al mes**

La empresa abonará a todo el personal comprendido por este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustan a las siguientes normas:

- a) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en este convenio corresponden a la denominación de Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de San Martín de Porres.
- b) **Cuantía:** Será la fijada en el anexo del presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionando a dichas cuantías, el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base en las Pagas de Verano y Navidad y San Martín de Porres.

En caso de jornada parcial la cuantía de cada una de las pagas extraordinarias será proporcional a la jornada del contrato.

Estas pagas se abonarán íntegras, incluso en los periodos en que haya estado de baja por incapacidad laboral transitoria.

- c) **Fecha de Pago:** Las fechas de abono de las pagas extras serán:  
Paga de Verano: 16 de Julio  
Paga de Navidad: 17 de Diciembre  
Paga de San Martín de Porres: Junto a la nomina de Octubre

No obstante lo anterior, el personal que disfrute vacaciones en el mes de julio, podrá percibir la paga extra de verano junto con la nomina del mes de junio, previa petición con diez días de antelación.

- d) **Periodo de devengo:** Las Pagas Extraordinarias se devengarán completas con los periodos que a continuación se indican:

**Verano:** de enero a junio

**Navidad:** de julio a diciembre

**San Martín de Porres:** de 1 de noviembre a 31 de Octubre

### **Art. 14º.- Participación en Beneficios**

Se considerará como tal y en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a 15 días sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses trabajados durante el periodo citado.

Se abonará al personal junto con la nomina de febrero del siguiente año a su devengo.

### **Art. 15º.- Horas Extraordinarias**

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, efectuará los servicios que precisen de horas extraordinarias con personal voluntario sin discriminación.

El importe a pagar durante el año 2.010 por hora extraordinaria trabajada será el siguiente:

| <u>CONCEPTO</u> | <u>CAPATAZ</u> | <u>CONDUCTOR</u> | <u>PEON</u> |
|-----------------|----------------|------------------|-------------|
| Horas extras    | 14,76 €        | 13,88 €          | 12,82 €     |

### **Art. 16º.- Tabla Salarial**

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio se fijarán en el Anexo, formando parte inseparable del mismo.

### **Art. 17º.- Abono de Haberes**

Se pagarán a través de entidad bancaria, mediante transferencia bancaria que se realizará el último día hábil de cada mes.

Las nóminas se entregarán en el centro de trabajo.

### **Art. 17º BIS – Paga de Vacaciones**

En vacaciones se percibirá la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa, adicionando a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base.

## **CAPITULO TERCERO - CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Art. 18°.- Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo se establecerá en cómputo anual de **(1.584 horas)** realizándose de la siguiente forma:

- a) Jornada semanal .-** Será de 39,5 horas de lunes a sábado, siendo la jornada diaria del lunes de 7 horas y de 6,5 horas el resto de los días de la semana, computándose a tal efecto 30 minutos diarios de tiempo empleado de bocadillo.
  
- b)** Se disfrutará de 33 días (sábados) de permiso, al año, que se abonarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

El reparto de estos turnos de libranza se elaborarán entre la empresa y los Delegados de Personal, dentro del calendario laboral anual que ambas partes negociarán y que será expuesto en los tablones de anuncios de la empresa y de la parte social. Estos días se disfrutarán preferentemente en sábados, salvo aquellos trabajadores que opten por descansarlos en otros días distintos, previo acuerdo con la empresa.

Tanto el personal fijo como el contratado temporalmente tendrán derecho a estos días de libranza, y entrará en los turnos de disfrute que tenga el resto de la plantilla, en la proporción que les corresponda, salvo pacto en contrario realizado con los trabajadores contratados después de la subrogación por GSC Compañía General de Servicios y Construcción S.A. y que no afectará en ningún caso a la plantilla subrogada el 5 de Febrero de 2.002.

El importe a abonar a cada trabajador por cada día de permiso que no haya disfrutado al final del año será el siguiente:

#### **Para el año 2.010**

|                 |         |
|-----------------|---------|
| Conductor día:  | 79,94 € |
| Conductor noche | 87,21 € |
| Peón día:       | 72,66 € |
| Peón noche:     | 79,94 € |

### **Art. 19°.- Calendario Laboral**

Los calendarios laborales serán fijados conforme establece la legislación vigente y publicados en los tabloneros de anuncios de la empresa, con copia en los tabloneros de anuncios de la parte social.

A tal efecto ambas partes se reunirán en la primera quincena del mes de Diciembre para la presentación del calendario laboral del año siguiente.

En este calendario laboral se establecerán turnos de vacaciones y libranzas distribuyéndose por categorías, servicios y turnos de trabajo.

### **Art. 20°.- Horario Nocturno**

Se considerará horario nocturno, el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado, el importe de dicho plus será el que figure, para cada categoría, en las tablas salariales anexas.

Asimismo, la empresa aceptará que los mayores de 60 años no presten servicio nocturno si no lo desean, siempre que hubiese voluntarios sin discriminación para la prestación efectiva del servicio nocturno que la empresa determine. El personal destinado a la prestación del servicio nocturno será el indicado en el calendario laboral, tanto para los titulares como suplentes, en caso de ausencia de los titulares.

### **Art. 21°.- Festividad Patronal**

En aplicación del Art. 44 del Convenio General del Sector, se establece la festividad de San Martín de Porres el día 3 de Noviembre, como fiesta patronal que afectará a todas las actividades incluidas en este convenio colectivo y tendrá carácter de abonable y no recuperable.

### **Art. 22°.- Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de **30** días naturales consecutivos pudiéndose disfrutar un máximo de 15 días naturales consecutivos dentro de los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En caso de que dentro de este periodo se disfrutase voluntariamente no mas de una semana, se percibirá por el trabajador una gratificación de 53,20 €

En el caso de que, por acuerdo con la empresa, dentro de este período no se disfrutase ningún día, la duración de las vacaciones será de 35 días naturales consecutivos o una gratificación económica pactada por el cambio de disfrute de los 30 días naturales fuera de la época estival.

### **Art. 23°.- Permisos**

La Empresa, con audiencia del representante de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causa suficientemente justificada, hasta quince días de permiso sin sueldo al año. Durante este periodo, el trabajador permanecerá en alta a efectos de cotización a la Seguridad Social.

### **Art. 24°.- Licencias**

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

- a) Cuatro (4) días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos. Si es fuera de la provincia, cinco días.
- b) Tres (3) días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y alumbramiento de esposa. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un (1) día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Si este fuera de la provincia dos días.
- d) Quince (15) días hábiles en caso de matrimonio del trabajador.
- e) Cuatro (4) días naturales en caso de fallecimiento de nietos, con uno más si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
- f) Dos (2) días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos. Si es fuera de la provincia tres días naturales.
- g) Dos (2) días naturales en caso de traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal.
- i) Tres (3) días naturales en caso de enfermedad sin que sea necesaria la baja medica, pero si la presentación del P10 o documento que lo sustituya.

- j) Todo el personal disfrutará a partir del año 2.011 de un (1) día de asuntos propios.

## **CAPITULO CUARTO - MEJORAS SOCIALES**

### **Art. 25º.- Absorción del Personal**

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

### **Art. 26º.- Conductores**

En el supuesto de que a un conductor, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo con preferencia en el mantenimiento de equipos, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, conservando su retribución durante este tiempo, siempre que la sanción impuesta, no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o a la embriaguez o al consumo de estupefacientes.

### **Art. 27º.- Seguro de Vida**

La empresa abonará al trabajador, viuda o beneficiarios de este, en caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y asimismo en caso de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad a abonar durante el año 2.010 será de 19.767 €, el año 2.011 será de 20.600 €, durante el año 2.012 será de 21.000 €, este importe no se modificará hasta la firma del nuevo convenio, por lo que no será de aplicación lo establecido en el Art. 7º BIS de este convenio.

Sin perjuicio de cualquier otra indemnización que el trabajador pudiera percibir.

Para asegurar el pago de estas indemnizaciones, la empresa contratará la póliza de seguros correspondiente entregando una copia de la misma a los Delegados de los Trabajadores.

En caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidentes laborales, o enfermedad profesional o enfermedad común, el trabajador percibirá por año de servicio, si el grado de incapacidad fuese

determinado a los 63, 64, ó 65 años, las cantidades previstas para el caso de la jubilación a esos años, independientemente de la cantidad a percibir en su caso, en el párrafo primero.

### **Art. 28º.- Capacidad Disminuida**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello en el centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional así como el sueldo que les corresponda según la nueva categoría.

### **Art. 29º.- Complemento de Jubilación**

De conformidad con el RD 1194/1985 de 17 de Julio podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa de acuerdo con el citado RD a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Al producirse la jubilación anticipada de un trabajador, la empresa le abonará en concepto de ayuda por la misma las cantidades que seguidamente se indican por año de trabajo efectivo.

|                            |          |
|----------------------------|----------|
| Si se jubila a los 60 años | 257,52 € |
| Si se jubila a los 61 años | 214,61 € |
| Si se jubila a los 62 años | 171,68 € |
| Si se jubila a los 63 años | 154,53 € |
| Si se jubila a los 64 años | 145,94 € |
| Si se jubila a los 65 años | 103,01 € |

### **Art. 29 bis Jubilación Parcial Anticipada**

Como ratificación de lo dispuesto por el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994 de 20 de Junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando con la empresa una reducción de jornada habitual de trabajo

A tal efecto se establecen las siguientes normas de actuación:

**PRIMERO:** Apoyar y fomentar el acceso de los trabajadores a la modalidad de Jubilación Anticipada Parcial, incrementando a su vez la creación de empleo mediante contratos de sustitución indefinidos.

**SEGUNDO:** será de aplicación a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

**TERCERO:** Podrán acceder a la jubilación parcial todos los trabajadores que teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuara presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada parcial 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 prevista por la legislación vigente.

**CUARTO:** 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 un 15 % restante de la jornada y en cualquier caso un turno de 45 ó 60 días. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán establecerse porcentajes distintos siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

**QUINTO:** Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido en los meses de julio, agosto y septiembre, comenzando, salvo pacto en contrario, en los turnos que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante se podrán pactar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, periodos distintos a los ya citados...

**SEXTO:** 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 trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

**SEPTIMO:** La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo y a tiempo completo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual establecerá, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

**OCTAVO:** La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con el trabajador que se jubila parcialmente.

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

**DECIMO:** La empresa abonará, en el momento de producirse la jubilación parcial, en concepto de incentivo por jubilación parcial la cantidad que se refleja en el artículo 29 del convenio colectivo correspondiente a la edad en que se jubila parcialmente.

### **Art. 30º.- Accidentes de Trabajo**

Para el trabajador que causa baja como consecuencia de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100% de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

### **Art. 31º.- Enfermedad**

El trabajador que por causa de enfermedad profesional, accidente de trabajo o enfermedad común, causase baja, percibirá el 100% del salario real desde el primer día.

### **Art. 32°.- Hospitalización**

El trabajador que por causa de enfermedad profesional, accidente de trabajo o enfermedad común, causase baja y fuese hospitalizado, percibirá el 100% del salario real durante el tiempo que dure la mencionada hospitalización, así como la convalecencia.

### **Art. 33°.- Salud Laboral y Embarazo**

El Delegado del personal de este Centro de Trabajo será el Delegado de Prevención y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la Legislación vigente en esta materia.

Se estará en todo momento a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente, no obstante, la Empresa se compromete a mantener tanto maquinaria como herramienta en un óptimo estado de mantenimiento y de uso.

Debido a la inminente implantación del Carnet por puntos, la empresa se compromete a hacer respetar el código de la circulación, haciéndose responsable de las sanciones que puedan surgir por el incumplimiento de este y que estén relacionadas con el mal estado o deficiencias de los vehículos o necesidades en los servicios que conlleven al incumplimiento de este.

## **MATERNIDAD**

### **1. Excedencia maternal y para atención de familiares:**

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

- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a **tres** años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.
- La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de la excedencia la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## **2. Suspensión y lactancia:**

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, o acumular en días enteros dicha elección dependerá de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

### **3. Permiso de paternidad**

Se concederá 13 días por permiso de paternidad, con la opción por parte del trabajador aumentarlos a 26 pero de jornada parcial, se podrán coger cuando acabe el permiso maternal

### **4. Reducción de jornada por cuidado de menores**

- Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución de salario entre 1/8 y la mitad de misma

## **5. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo**

- A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.
- Así mismo, 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, conservara el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

- La empresa abonará la diferencia entre 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.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

En caso de, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del salario real, más antigüedad desde el primer día de la baja.

#### **Art. 34º.- Reconocimiento Médico**

Por parte de la Empresa, se realizará una revisión médica anual durante las horas de trabajo.

El resultado del reconocimiento médico se entregará a cada trabajador. Asimismo, y en el mes de Septiembre, se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

También se habilitará, una vacuna antitetánica, **hepatitis b** con carácter voluntario.

#### **Art. 35º.- Prendas de Trabajo**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal, fijo o con seis meses o más de antigüedad, las siguientes prendas de trabajo:

## **CONDUCTORES**

1 Jersey (polar) cada año  
2 pantalones (1 invierno/1 verano) al año  
  
2 camisas (1 invierno/1 verano) al año  
  
1 chaleco tipo plumas al año  
1 anorak cada dos años  
1 mono azul cada año  
1 par de botas de seguridad al año  
1 par de zapatos de seguridad al año

## **PEONES**

1 Jersey (polar) cada año  
2 pantalones (1 invierno/1 verano) al año  
2 camisas (1 invierno/1 verano) al año  
1 chaleco tipo plumas al año  
1 anorak cada dos años  
1 mono azul cada año  
1 par de botas de seguridad al año  
1 par de zapatos de seguridad al año  
2 gorras (invierno y verano) al año  
1 par de botas de agua cada dos años

Las fechas de entrega serán Mayo y Octubre para verano e invierno respectivamente.

Al personal con contrato temporal, se le entregará la ropa de trabajo el día que se incorpore a su puesto de trabajo, dentro de la ropa de trabajo se incluirá un anorak, en temporada invernal.

Las prendas que se deterioren antes del próximo periodo de entrega serán cambiadas previa presentación de la prenda deteriorada por el trabajador.

En cuanto a colores y visibilidad de las mismas, llevaran como mínimo y además de las bandas reflectantes (homologadas) un color claro y bien visible en las terminaciones de las mangas, perneras y tórax de las prendas.

### **Art. 36°.- Resolución de Conflictos**

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

## **CAPITULO QUINTO - GARANTIA DE LOS SERVICIOS**

### **Art. 37º.- Prioridad del Servicio**

Dado el carácter de servicio público a prestar, y siendo esencial para la comunidad, los trabajadores se comprometen inexcusablemente a realizar la Recogida de basura garantizando que, el servicio nocturno será realizado durante todo el año por 1 conductor y 2 peones en diurno por el mismo personal, a excepción de los meses de Julio, Agosto y Setiembre, en los que dado el sensible aumento de habitantes que tiene la localidad, el servicio diurno siempre tendrá que ser prestado por 2 conductores y 4 peones.

Por esta prioridad del servicio, los trabajadores asumen siempre que sea necesario, el cambio de sus libranzas en sábado por otro día de la semana de lunes a viernes, de común acuerdo, con el fin de garantizar la total prestación del servicio de Recogida de Basuras.

### **Art. 38.- Garantías Sindicales**

Los/as Trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

### **Delegados Sindicales de Personal y Miembros de Comité de Empresa**

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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/o sindical fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los/as interesados/as: Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias Irán a cargo de la empresa.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados

### **Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la empresa descontara en la nomina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento. El Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota , así como el numero de la cuenta corriente y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuara las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

### **Art.39.-Excedencia**

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar hasta agotar los cinco años de excedencia, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

### **DISPOSICION ADICIONAL**

Al amparo de lo establecido en el artículo 18, la Empresa realizó contratos que contenían pactos especiales con algunos trabajadores y que permanecen vigentes en la actualidad.

A raíz de la firma del presente convenio se alcanza el siguiente acuerdo: que con fecha de 1 de Enero de 2.006 cuatro trabajadores amparados bajo este tipo de contratos anteriormente mencionados, y por riguroso orden de antigüedad, pasaran a formar parte de la plantilla de trabajadores que no incluyen en su contrato estas cláusulas especiales hasta completar el número mínimo de 27 trabajadores, con las mismas condiciones laborales, pudiéndose ampliar este número de trabajadores mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en caso de que las circunstancias lo aconsejaran.

Se alcanza el compromiso de mantener esta plantilla con el mismo número de trabajadores en el caso de que se produzca alguna baja definitiva entre estos, su puesto será cubierto por alguno de los trabajadores que tengan contrato con pactos especiales, y será por orden de antigüedad.