

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC, S.A.)
Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria
de Collado Villalba (Madrid). Año 2008-2011**

Art. 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.-

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa **FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA** (Sección Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Collado Villalba, Madrid) y la representación de los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2.- 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, SOCIEDAD ANÓNIMA**", en el centro de trabajo de Collado Villalba (Madrid), destinados a la recogida de basuras urbanas y limpieza pública viaria.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos, indicados en la Tabla Salarial anexa, al 1 de enero de 2.008.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2.011, quedando automáticamente denunciado 90 días antes de su vencimiento, pudiendo las partes a su vencimiento negociar un nuevo Convenio. Este Convenio mantiene su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por las partes, un nuevo Convenio.

Art. 4.- Condiciones.-

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

Art. 5.- Garantías, 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, cualquiera que sea su naturaleza y el 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 caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6.- Comisión Paritaria Mixta.-

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

Serán funciones de esta comisión 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 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.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán decidirse por acuerdo conjunto de ambas partes en un plazo máximo de dos días a contar del siguiente al que hubiere sido solicitado.

Art. 7.- Retribuciones.-

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son las siguientes:

Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Plus penoso y/o peligroso: El referido plus equivale al 20 por 100 del salario base, y lo percibirán los conductores de recogida y de limpieza y los peones de recogida y de limpieza en la cuantía total señalada en la Tabla Salarial anexa, por once mensualidades.

Plus de asistencia: Se establece este plus, en la cuantía indicada en la Tabla anexa para las distintas categorías existentes, que se abonarán por once mensualidades.

Plus Convenio: Es el indicado en la Tabla Salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Dado que actualmente se presta el servicio al Excmo. Ayuntamiento de Villalba, todos los días de la semana, el plus lunes que cobraban los conductores y peones de recogida

desaparece del Convenio, quedando su cuantía integrada en el plus convenio de estas categorías.

No obstante, y puesto que no se presta el servicio los días de Nochebuena, Nochevieja y 1 de Mayo, los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en caso del conductor y aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo se abonaba y que ha quedado integrado en este plus de convenio.

Así mismo la empresa se compromete, hasta que exista modificación o ampliación de los servicios de recogida, a reforzar el servicio con un equipo de recogida cuya función será la recogida de residuos existentes fuera de los contenedores de carga lateral y recogida de contenedores zona de carga trasera.

Plus de Especialización: Se abonará por once mensualidades en la cuantía indicada en la Tabla Salarial anexa, exclusivamente para la categoría de conductor y oficiales de 1ª y 2ª de taller.

Plus de Transporte (extrasalarial): En la cuantía fijada en la Tabla Salarial anexa para todas las categorías por once mensualidades.

Plus Vestuario (extrasalarial): En la cuantía fijada en la Tabla Salarial anexa para todas las categorías, por once mensualidades, en compensación indemnizatoria por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.

Plus de Verano: Dado que durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre hay un notable aumento de la población en Collado Villalba, se produce un considerable aumento de la producción respecto al resto del año, lo que comporta un mayor esfuerzo y posibles prolongaciones de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa abonará la cantidad señalada en la Tablas Salariales anexas para cada categoría por once meses y en compensación por la mayor calidad y por la total terminación del servicio en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Dichas cantidades compensarán en cada caso la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en tal período, absorbiendo los devengos por horas extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual de dicho período.

Plus Nocturno: Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las veintidós y las seis horas.

Se abonará en la cuantía indicada en la Tabla anexa por cada mes trabajado en el turno de noche (25 por 100 salario base).

Plus Vehículo Ligero: Se crea un Plus como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza que conduzcan, vehículos ligeros hasta un peso máximo autorizado de 3.500 Kg. (Vehículo auxiliar de barrido, Furgón hidrolimpiador, vehículo auxiliar de baldeo y portacontenedores). La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Plus Puesto de Trabajo : Se crea un Plus como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de limpieza Viaria que conduzcan la maquina Jhoston o Mad-Vac, denominado Plus Puesto de trabajo. La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Paga de Vacaciones: Se abonará 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.

Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 8.

Premio de Constancia: Una vez al año en los términos del artículo 11.

Premio de Vinculación: Cuando se cumplan 25 años de antigüedad en la Empresa, se percibirá un premio denominado de Vinculación, por una sola vez, y por un importe establecido en la tabla salarial anexa.

Premio de Permanencia: Al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa y hasta cumplir los 21 años, se abonará al trabajador, un premio denominado de Permanencia, consistente en un 5% del Salario Base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5% del Salario Base por 450 y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

Otras remuneraciones indicadas en las Tablas: En la forma señalada en el artículo 14.

Art. 8.- Pagas Extraordinarias.-

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

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.
Paga de Beneficios:	Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

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 del año siguiente a su devengo.

Art. 9.- Complemento Personal de antigüedad.-

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Art. 10.- Trabajos de superior categoría.-

El trabajador, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto al que circunstancialmente queda adscrito.

Si esta situación se prolongase más de seis meses, el trabajador ascenderá a la categoría que viniera desempeñando, salvo cuando se trate de sustituir a otro trabajador por incapacidad temporal, vacaciones, excedencias, o similar, así como en los servicios temporales de producción (caída de hoja, baldeos, etc.) o ampliaciones de servicio solicitadas por el Ayuntamiento, en cuyo caso los trabajos de categoría superior se podrán prolongar por el tiempo que duren dichas circunstancias, sin que por ello se adquiriera la categoría superior.

Art. 11.- Premio de constancia.-

La empresa abonará en concepto de premio de constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad establecida en la Tabla Salarial anexa, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada durante el año.

En caso de producirse un día de ausencia injustificada, la empresa descontará del citado premio la cantidad indicada en la tabla salarial anexa. En caso de producirse dos ausencias injustificadas, la Empresa la cantidad indicada igualmente en la tabla salarial anexa. Y en caso de producirse tres o más ausencias injustificadas, no procederá el abono de ninguna cantidad por este concepto.

Art. 12.- Jornada Laboral.-

La jornada laboral será para todo el personal de treinta y cinco horas semanales, distribuidas en seis días a la semana para el personal de limpieza, computándose a tal efecto el tiempo empleado en el bocadillo que será de veinticinco minutos al día. El horario para el descanso de bocadillo será establecido entre Empresa y trabajadores.

El personal de limpieza viaria tendrá una jornada de lunes a viernes de 6 horas, y el sábado de 5 horas. No obstante, a partir de la nueva adjudicación del concurso y su puesta en marcha, y en su defecto el día 1 de enero de 2012, este personal tendrá un día más de descanso a la semana, estableciéndose éste de forma rotatoria de lunes a sábado, distribuyendo las 35 horas semanales en el resto de los días efectivos de trabajo.

El personal de recogida descansará dos días a la semana, estableciéndose los descansos de modo rotatorio.

Los trabajadores tendrán seis días de licencia retribuida, devengados durante todo el año. El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud por el trabajador y la Empresa los concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo unirse ni al período vacacional, ni en Navidades, ni en Semana Santa. No podrán coincidir más de tres trabajadores de la plantilla en esta situación de disfrute de los días de licencia retribuida, no incluyéndose en este cómputo los mecánicos, capataces y personal administrativo.

De estos seis días, los trabajadores afectados por el sistema de descansos rotatorios podrán solicitar un máximo de tres domingos al año de disfrute de la licencia retribuida, no pudiendo coincidir más de un trabajador por día y categoría.

Estos días se generarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado o que se prevea que va a trabajar en cada año natural, y se disfrutarán antes del 31 de diciembre, caducando el derecho de disfrute en tal fecha.

La petición la efectuará el trabajador con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, debiendo contestar al trabajador, aceptando o denegando su petición, en los cinco días laborales siguientes al de presentar la solicitud.

Se abonarán a razón del salario base, antigüedad y todos los pluses a excepción del de verano, excluyéndose, asimismo, las retribuciones del artículo 14 de este Convenio.

Art. 13.- Calendario laboral y horario.-

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que, de implantarse la jornada nocturna por el Excmo. Ayuntamiento de Collado Villalba, ésta se aceptará por ambas partes con los abonos a que ello diera lugar. El calendario laboral y los horarios de las diferentes unidades operativas quedarán expuestos en los tablones de información en la primera quincena del mes de Enero.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado.

Art. 14.- Horas extraordinarias.-

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias, averías y similares.
- b) Trabajo en día festivo.
- c) Las motivadas por desplazamientos fuera del término municipal y fuera de la jornada de trabajo.
- d) Las motivadas por nevadas, riadas, etc. En este supuesto el precio de la hora extraordinaria será, para peones y conductores, el que figura en la tabla salarial anexa.

Dadas las especiales características del servicio, la Empresa podrá solicitar que se trabaje de forma voluntaria aquellas días festivos que la empresa requiera.

Dado el sistema de descansos rotativos, al trabajador que le coincida el día libre en festivo, se le dará otro día libre compensatorio.

Tales festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, como horas extraordinarias y, por el concepto señalado en el artículo 47 del Real Decreto 2001, de 28 de julio de 1.983, en la cuantía señalada en la Tabla Salarial anexa.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, todo aquel personal que trabaje dicho día se le retribuirá como festivo, y la empresa asignará su disfrute otro día.

Art. 15. - Licencias y permisos.-

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días en caso de fallecimiento o intervención quirúrgica grave de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la localidad.
- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad dispondrán de un día para los trabajadores del turno diurno; y los trabajadores del turno nocturno, la noche anterior o posterior al hecho causante.
- Tres días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la localidad.
- Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- Dos días por muerte o enfermedad grave del yerno o nuera o cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día por enfermedad grave con hospitalización de hermanos y cuñados.
- Un día por comunión de hijo que será a cuenta de los días de licencia retribuida que se establecen en el Art. 11 de este Convenio.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que fuera en distinta localidad.
- Un día en caso de fallecimiento de tíos, cuñados y sobrinos ampliable a dos si el hecho se produce fuera de la Comunidad Autónoma
- Horas por exámenes y renovaciones de carnet de conducir y DNI.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve

ausencias frecuentes y periódicas. En el caso de que el trabajador afectado este en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.

- Estos permisos serán disfrutados también por las parejas de hecho inscritas como tal en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid.

Art. 16.- Vacaciones.-

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidas por la Empresa se efectuará entre la Empresa y el Comité de Empresa, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Todos los trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones podrán hacerlo con otro compañero de su misma categoría y turno, comunicándolo con una antelación suficiente de diez días.

A petición del trabajador, la empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos de al menos 15 días, disfrutando uno de ellos fuera del período vacacional.

En el supuesto de que un trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal en el momento de comenzar su período de disfrute de vacaciones, estas se pospondrán hasta el momento del alta médica. El nuevo período de disfrute deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la empresa y el trabajador.

Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador padeciese una situación de I.T. que derivase en una hospitalización, no se computará a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación.

Art. 17.- Salud Laboral.-

En todas las contrataciones se elegirán Delegados de Prevención que serán los encargados de vigilar el total cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 18.- Incapacidad Temporal.-

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

La Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En el caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día.

Art. 19.- Capacidad disminuida.-

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

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la Empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinará si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Al trabajador que se le declare una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional y el trabajador causara baja en la empresa, se le aplicará la escala de indemnizaciones que, en función de su edad, se expone en la tabla salarial anexa.

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

Art. 20.- Reconocimiento médico.-

Se realizará por parte del servicio médico de la Empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo: análisis, radiografías de tórax, etc. En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario y se efectuará en horas de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Art. 21.- Ingresos y Ascensos.-

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, tales como Jefe de Servicios, Encargado General, Subencargado General, Capataces y Administrativos serán de libre designación por parte de la empresa.

Las pruebas de ingreso serán realizadas por la Empresa en presencia del Comité de Empresa.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, que no sean las de inferior categoría, se cubrirán con el siguiente orden de prelación:

1. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.
2. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

Se entregará a primeros de año al representante de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa, asimismo la Empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores de las plazas de nueva creación antes de que estas sean cubiertas.

Cuando se produzca una plaza de superior categoría por incapacidad temporal y vaya a ser cubierta, tendrán prioridad para cubrirla los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

Art. 22.- Seguro colectivo.-

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

Art. 23.- Retirada del permiso de conducir.-

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que, estando en posesión del cané de conducir clase "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.

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 fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándole durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho período de seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, la Empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, 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, y una vez recuperara plenamente su carné, previa solicitud y acreditación, tendrá preferencia para ocupar la siguiente plaza de conductor que quedará vacante.

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 ésta, 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 imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 24.- Préstamos reintegrables.-

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de concesión del préstamo será de un año.

Todos los préstamos deberán haberse reintegrado a 31 de diciembre del año en curso.

Art. 25.- Prendas de Trabajo.-

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

Conductores:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de tergal al año.
- Cuatro camisas al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora cada año, alternando una de invierno y otra de verano.
- Una toalla de baño.

Peones:

- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años.
- Un par de botas de material año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.
- Cuatro camisas al año.
- Un jersey cada año.
- Un anorak cada dos años.
- Una toalla de baño.

Mecánicos:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de verano.
- Tres monos (dos de invierno guateados y uno de verano)
- Un jersey de cuello alto con cremallera.
- Dos camisas de verano al año.
- Dos camisetas térmicas de manga larga.
- Un chaleco cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora cada año, alternando una de invierno y otra de verano.
- Dos pares de calcetines térmicos.
- Una toalla de baño.

A la entrada de las nuevas prendas de trabajo la Empresa retirará las usadas.

A los trabajadores se les dotará 2 pastillas de jabón y 2 toallas en cada entrega de las prendas de trabajo.

A los trabajadores se les entregarán guantes para el desarrollo de su trabajo, también se les entregarán mascarillas de polvo a quien lo soliciten. La Empresa llevará un control de los guantes y mascarillas entregados, así como de sus reposiciones.

A los trabajadores que realicen el servicio de retirada de animales muertos se les entregarán guantes de látex.

Art. 26.- *Jubilación a los sesenta y cuatro años y Jubilación anticipada Parcial.-*

Jubilación a los sesenta y cuatro años

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro 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.

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

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 entre el día 1 de julio al 1 de octubre 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. La Empresa en el momento de producirse la jubilación parcial del trabajador abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial la cantidad recogida en la tabla salarial anexa por cada año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos y limpieza urbana de Collado Villalba, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente convenio. La mencionada cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el incremento salarial que se pacte en cada año.
 9. La jubilación parcial y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el artículo 27 del Convenio Colectivo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.
 10. 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.
 11. 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.
 12. 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.

13. Los artículos 19 y 24 de este Convenio se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada,
14. Para el supuesto que el trabajador relevista no tuviera jornada completa, será de aplicación a estos lo dispuesto en los puntos 10, 11, 12 y 13.

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. 27.- Jubilación.-

Los trabajadores que soliciten su jubilación, por parte de la Empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquélla, se abonarán las cantidades recogidas en la tabla salarial anexa.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los 64 años, no se percibirá la cantidad referida a la jubilación a los 65 años.

Igualmente se abonará la cantidad referida a la jubilación a los 65 años. por año de servicio prestado, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación, en lo referente a esta materia de jubilación.

Art. 28.- Resolución de conflictos.-

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

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 su reglamento.

Todos los trabajadores de Fomento de Construcciones y Contratas S. A. de Collado Villalba, cualquiera que sea la modalidad de su contrato en caso de Despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Art. 29.- Representantes de los trabajadores.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente Convenio.

Art. 30.- Cuotas sindicales.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales 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 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 la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Art. 31.- Excedencia.-

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia, que deberán efectuarse con un mes de antelación a la fecha prevista, quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de dos años de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 32.- Prevención de riesgos laborales.

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes 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. 33.- Medidas de prevención.

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

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

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. 34.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

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 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 del Comité de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocatorias 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.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) 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 Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

Art. 35.- 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. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 36.- Subrogación de personal.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo es para el año 2008, 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, salvo los trabajadores adscritos directamente a la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos que además tendrán un incremento del 0,6% en el año 2009, del 0,7% en el año 2010 y del 1% en el año 2011.

Las cantidades o importes económicos recogidos en las tablas salariales anexas, fuera de la tabla "SALARIO MENSUAL-ANUAL", se incrementarán en el año 2009 y siguientes en el porcentaje que lo haga el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido definitivamente por el INE en cada año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.-

A los efectos de este Convenio, en cuanto a la jornada, horario e incrementos salariales, los administrativos, personal de taller y capataces se regirán por las disposiciones establecidas para el personal de limpieza viaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.- A nivel empresarial y sindical se comprometen a implantar un plan de igualdad en los términos que legalmente se establecen.

DISPOSICIÓN FINAL

Dado que actualmente se presta el servicio al Ayuntamiento de Collado Villalba todos los días de la semana, el concepto lunes desaparece del Convenio, quedando su cuantía repartida en el plus Convenio.

No obstante, los trabajadores reconocen que, de volverse a la situación anterior (descansar un día a la semana), recobraría la vigencia el plus lunes, sin que ello suponga modificar el montante total de los devengos anuales, puesto que el citado plus ha quedado repartido en el concepto anteriormente indicado.