

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE COLMENAR VIEJO (MADRID)

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ART. 1 - PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa CESPAS S.A. y la Representación Legal de los trabajadores del Centro de Trabajo de COLMENAR VIEJO - MADRID (Sección Recogida de Basuras y Limpieza Viaria).

ART. 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en el centro de trabajo establecido, de Colmenar Viejo, esté contratado por la empresa CESPAS S.A., adjudicataria del servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria, del Ayuntamiento de Colmenar Viejo

ART. 3 - VIGENCIA

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los conceptos económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2010.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, finalizando el día 31 de diciembre de 2011.

Dicho convenio quedara denunciado automáticamente a la finalización del mismo.

ART. 4 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

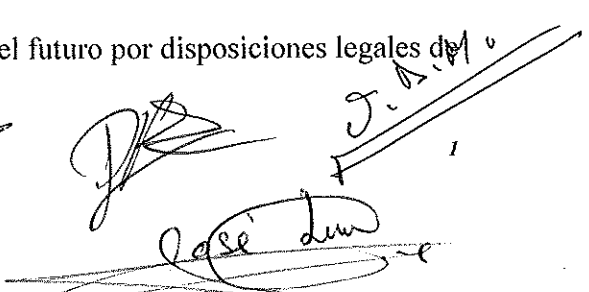
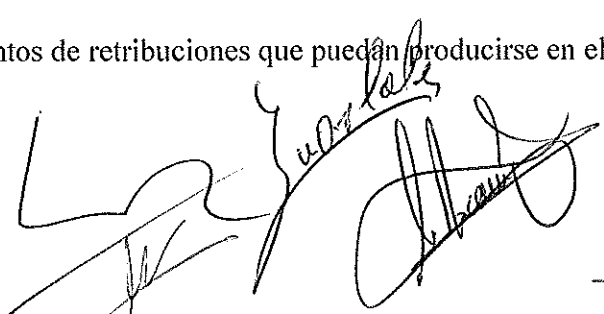

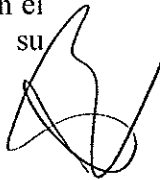
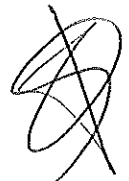
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica; serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica; debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

ART. 5 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de



general aplicación; solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ART. 6 - GARANTÍA "AD PERSONAM" / DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

ART. 7 - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

ART. 8 - LEGISLACIÓN SUPLETORIA

A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente convenio, les será de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 9 - JORNADA

La jornada laboral queda establecida:

AÑO	JORNADA SEMANAL	JORNADA DIARIA
AÑO 2010	35 horas	7 horas
AÑO 2011	35 horas	7 horas

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de Lunes a Viernes, a razón de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en el Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de éste antes de que proceda a su aseo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de TREINTA MINUTOS para el bocadillo.

La jornada del personal de recogida que realiza su trabajo con los camiones recolectores de RSU será a tarea.

Art. 10.- FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL

A partir del año 2.010 la jornada se distribuirá de lunes a viernes.


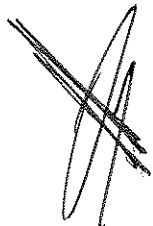

No obstante y por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiere que trabajar en domingos o festivos, se realizará a razón de 6 horas de jornada, acordando ambas partes que el trabajo en estos días se realizará, en principio, por personal voluntario, y si no se cubriesen las plazas necesarias, se efectuará un sorteo para cubrir el resto.

Si por el mismo motivo citado en el párrafo anterior, hubiere que trabajar en sábado (que libren cada año), el personal se compromete a ello, en base al contenido del acta paralela al convenio firmada por las partes. La jornada laboral a realizar en el dicho sábado trabajado será la misma que la prestada en la jornada ordinaria. A tal efecto y en concordancia con lo previsto en el artículo anterior, la jornada del personal de recogida será a tarea.


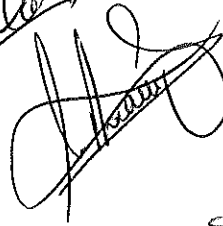

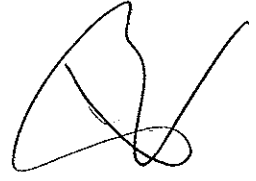
Las fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid, más las dos locales, más un día en sustitución de la fiesta del patrón que todos los trabajadores disfrutarán distribuido de forma que no se perjudique el servicio, y que se abonará como día efectivamente trabajado.

ART. 11 - LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta 20 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 un máximo de 30 días. Estos permisos no podrán disfrutarse por más de tres trabajador al mismo tiempo y no podrá ser solicitado por el mismo trabajador nuevamente hasta transcurrido un año desde la última solicitud.



Area de la Empresa



J. D. M.
Jose Juan

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

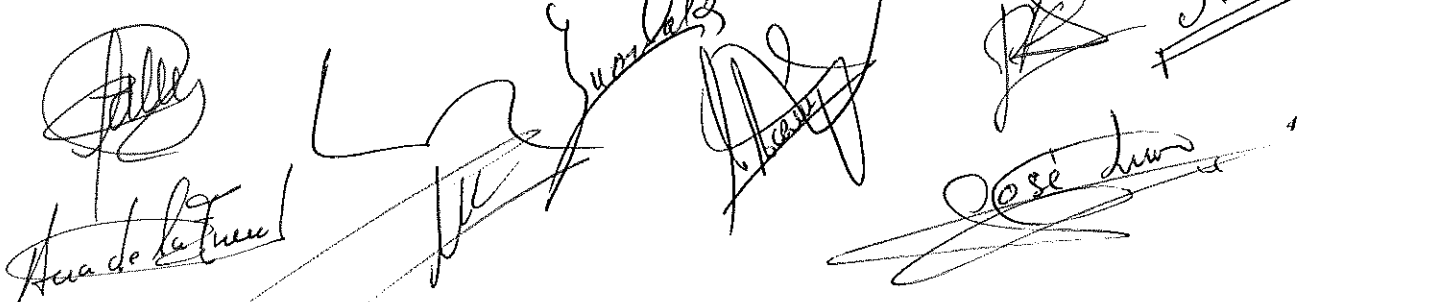
- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave u hospitalización de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existe necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días en el caso de hermanos políticos y cuatro si hubiera que hacer un desplazamiento al efecto.
- Tres días por alumbramiento de esposa, si concurriera enfermedad grave se aumentaría a cinco días.
- Tres días en los casos de adopción o acogimiento de hijo, y cuatro si existe necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres, y dos días si hubiese que hacer desplazamiento al efecto.
- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos. Dicho permiso podrá ser utilizado a opción del trabajador, para acudir al entierro o el día del fallecimiento.
- El tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Entendiéndose como "deber inexcusable":

- Gestión notarial, con citación.
- Requerimiento del Ministerio de Hacienda o cualquier otro órgano de la Administración
- Documento Nacional de Identidad, Pasaporte y Carné de Conducir.
- Asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- Asistencia a Plenos, Consejos, Comisiones u Organismos de representación institucional, si se ostenta la condición de cargo electo en la Institución que celebre la reunión.
- Asistencia a las sesiones de exámenes por estudios oficiales.
-

A los efectos de este artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando este sea a población no perteneciente a la Comunidad de Madrid.

Todas estas licencias y permisos serán disfrutadas tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho (aportar Certificado que acredite su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o de cualquier Ayuntamiento si hubiera, durante al menos 2 años).

- Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 1 día de asuntos propios anual a partir del 1 de Enero de 2011

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a circular stamp with the word 'Alcalde' and a signature below it. In the center, there is a large signature that appears to be 'Juan Carlos' and another signature below it. On the right, there is a signature that appears to be 'Jose Luis' and another signature above it. There are also some illegible stamps and marks.

ART. 12 - VACACIONES

El personal comprendido en el ámbito del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales consistentes en 31 días naturales,

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre ambos inclusive en los siguientes turnos consecutivos:

- 1º turno: Del 1 de julio al 31 de julio.
- 2º turno: Del 1 de agosto al 31 de agosto.
- 3º turno: Del 1 de septiembre al 1 de octubre.

Los trabajadores podrán fraccionar de forma voluntaria sus vacaciones, siendo las peticiones de los trabajadores al respecto, resueltas de manera consensuada entre la empresa y el comité.

El calendario vacacional se fijará dentro del primer trimestre natural, rotando los turnos cada año.

Las sustituciones por disfrute de las vacaciones anuales del personal de plantilla del Servicio de Recogida de Basuras, se realizarán por el personal de plantilla del Servicio de Limpieza Viaria que habitualmente las realiza, por otros motivos, fuera del periodo vacacional. Siempre y cuando, aquellos servicios que necesitan determinados conocimientos, no se realicen exclusivamente por personal de sustitución de vacaciones.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de I.T. que derivase en una hospitalización superior a dos días, no se le computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado el ingreso hospitalario. Será inexcusable la acreditación de dichos días de hospitalización, para que no se computen como vacaciones. El período de disfrute lo asignará la Empresa, fuera del período vacacional, previa consulta con los Representantes y con el trabajador afectado.

Asimismo, si en el momento del comienzo del disfrute de sus vacaciones, el trabajador estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de los días perdidos por dicha situación dentro del año natural. El período de disfrute lo asignará la Empresa, fuera del período vacacional, previa consulta con los Representantes y con el trabajador afectado.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, dark scribble. In the center, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'Juan Carlos'. On the right, there is a signature that includes the initials 'J. N. M.' and another signature below it. At the bottom center, there is a signature that reads 'Juan de la Cruz'. The signatures are written in black ink on a white background.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 13 - SALARIO BASE

El salario base para el personal afecto al presente convenio será el especificado en las tablas salariales anexo I. Se devengará por día natural.

ART. 14 - ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y sucesivos quinquenios del 7% del salario base de cada categoría, con el límite del 60 %.

Se devengará por día natural, y desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

ART. 15 - PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores que desempeñan su función en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliaria de basura y eliminación de las mismas, percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, consistente en la cuantía establecida en las tablas salariales anexo I para cada categoría y se devengará por día efectivamente trabajado.

ART. 16 - PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá un plus de transporte, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexo I, por día efectivamente trabajado, incluso en vacaciones, no siendo computado para el cálculo de pagas extraordinarias.

ART. 17 - PLUS INCENTIVO

Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá en concepto de incentivos, la cuantía señalada en las tablas salariales anexo I, por día efectivamente trabajado.

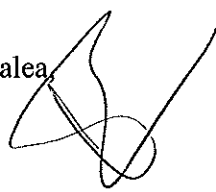
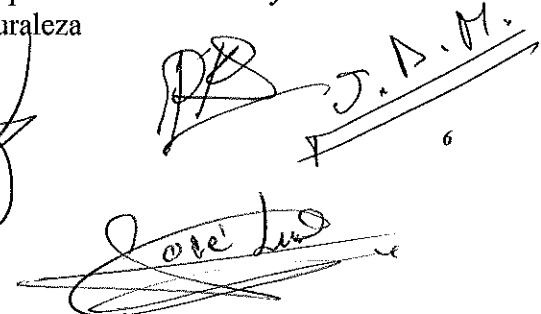
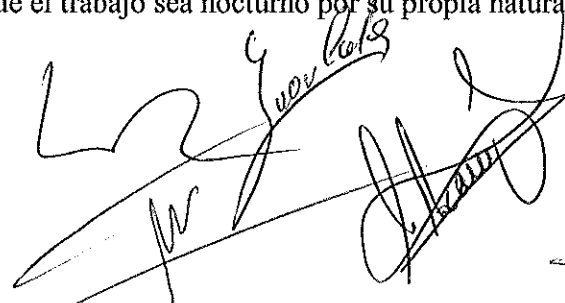
ART. 18 - PLUS CALIDAD

El personal de Limpieza Viaria que realice su trabajo habitual con motocarro, percibirá por cada día efectivo que lo utilice, la cantidad de **1,73 Euros**

Los peones de Limpieza Viaria que realicen la recogida de Ciudadcampo y Punta Galea, percibirán la cantidad de **0,99 Euros**

ART. 19 - PLUS NOCTURNIDAD

Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6 horas, en la cuantía del 25% del salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza



ART. 20 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará a todo el personal afectado por el presente convenio tres pagas extraordinarias denominadas julio, navidad, beneficios.

La cuantía de cada una de ellas será la indicada en las tablas salariales anexo I, incrementándose con el importe de TREINTA DÍAS de antigüedad, calculados sobre el salario base de cada categoría.

El período de devengo será el siguiente:

- Julio: Del 1 de enero al 30 de junio
- Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre
- Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre

La fecha de abono será la siguiente:

- Julio: Antes del 20 de dicho mes.
- Navidad: Antes del 20 de diciembre.
- Beneficios: Antes del día 20 de marzo del año natural siguiente al de su devengo.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 21 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistema de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, informar a los Representantes de los Trabajadores.

ART. 22 - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En el supuesto de finalización, pérdida, rescisión, o cualquier otro supuesto que suponga el fin de la concesión de la contrata a la actual adjudicataria, los trabajadores fijos o eventuales de la Empresa saliente, pasarán a adscribirse a la nueva Empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que los trabajadores tienen en la Empresa sustituida.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be names like 'Guadalupe' and 'J. D. M.', and others being more abstract scribbles or initials.

ART. 23 - PLAZAS VACANTES

La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes de personal fijo que se produzcan por causas de muerte o despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. Se publicaran durante el tiempo necesario las vacantes que surjan.

Las vacantes que puedan producirse en la Empresa de la categoría de conductor, serán ocupadas preferentemente por personal de categorías inferiores, teniendo en cuenta: méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa, atendiendo a las siguientes normas:

- Convocada una vacante podrán presentarse como candidatos los trabajadores de categorías inferiores.
- Los candidatos deberán acreditar estar en posesión de la documentación necesaria para el puesto.
- Las pruebas del concurso serán:
 - a) De conocimiento práctico-profesional.
 - b) De antigüedad.

Los conocimientos práctico-profesionales quedarán establecidos por la realización de una serie de pruebas prácticas que serán valoradas con un máximo de 80 puntos.

Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la Empresa de dos puntos, con un máximo de 20 puntos posibles en total.

Las faltas que figuren en el expediente del concursante serán penalizadas en el orden siguiente:

- Falta muy grave: 15 puntos
- Falta grave: 10 puntos
- Falta leve: 5 puntos

El resultado final de todas las valoraciones indicadas dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar la plaza. Adjudicada la plaza se consideran los mismos periodos que para el ingreso de personal.

El Tribunal examinador estará formado por tres miembros; dos de la Empresa y uno de la Representación Social.

A collection of handwritten signatures in black ink, some with horizontal lines drawn through them, located at the bottom of the page. The signatures are arranged in a somewhat circular pattern. One signature on the right side is clearly legible as 'J. D. M.' and another below it as 'Jose Luis'.

CAPÍTULO V - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ART. 24 - FUNCIONES Y GARANTÍAS

En cuanto a las funciones y garantías de los Representantes de los Trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), se estará a lo dispuesto al efecto en 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.

ART. 25 - DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

ART. 26 - SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito del centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato

El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz y voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Area de Recursos

J. D. M.
Jose Luis

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente del Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

ART. 27 - INFORMACIÓN

La información que legalmente deba facilitarse a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

ART. 28 - SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y los despidos se comunicarán, a la mayor brevedad posible, a los Representantes de los Trabajadores, exponiendo las causas y la clase de sanción.

CAPÍTULO VI - MEJORAS ASISTENCIALES

ART. 29 - COMPLEMENTO POR I.T.

1. Enfermedad.- La empresa complementará hasta el 100% del salario real, las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de la baja.
2. Hospitalización.- La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real en los casos en que se requiera hospitalización, mientras dure la misma.
3. Accidente.- La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% del salario real a partir del primer día de la baja.

ART. 30 - PÓLIZA DE ACCIDENTES.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones y por las causas descritas:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 17.917,46 Euros.
- Invalidez Absoluta, Gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional: 17.917,46 Euros

J. D. M.
10

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

ART. 31 - ACCIDENTES DE TRÁFICO

En el supuesto de que un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le hubiera sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo dentro del resto de los servicios, conservando los emolumentos que con anterioridad percibía y mientras dure la misma.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador.

Si la retirada del permiso de conducir se produjera "in itinere", la Empresa asignará otro puesto de trabajo dentro del resto de los servicios y mientras dure la misma, percibiendo las cantidades que con anterioridad percibía, y siempre que la retirada del permiso no se hubiera producido por incurrir el trabajador en una imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador, o mala fe.

Del mismo modo, la Empresa se comprometerá a guardar su puesto de trabajo durante esta situación y a reincorporar al trabajador a su puesto, una vez finalizada la retirada del permiso de conducir.

Si la retirada del permiso de conducir fuera definitiva, la Empresa le asignará una nueva clasificación profesional, manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Art. 32º - JUBILACIÓN ANTICIPADA

Jubilación a los 64 años:

La Empresa aceptará la jubilación anticipada para el trabajador que cumplidos los 64 años lo solicite. La Empresa contratará a un nuevo trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de sustitución por el período de un año, de conformidad con el R.D. 1194/1985 de 17 de Julio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Alicia de la Fuente'. In the center, there is a signature that looks like 'J. S. M.'. On the right, there is a signature that looks like 'J. S. M.' and another one that looks like 'J. S. M.'. There are also some other initials and scribbles scattered across the bottom.

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

Jubilación anticipada parcial:

Ambas partes establecen la posibilidad de los trabajadores de acceder a la jubilación parcial de acuerdo con la legislación al respecto y con los requisitos vigentes en cada momento.

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2° del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 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 opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y 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 convenio los trabajadores fijos y con, al menos, cuatro años de antigüedad que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del 70,68 %, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa por el 29,32 % restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador.

3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración será de 107 días, de los cuales 79 lo serán de trabajo efectivo, 9 de vacaciones y 19 entre domingos y festivos y libranzas. La prestación laboral, deberá realizarse de modo ininterrumpido en el periodo comprendido entre los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Octubre de cada año, salvo pacto en contrario, siendo la empresa quien establezca fechas, turno y puesto de trabajo para cada trabajador. Las vacaciones y las libranzas que resulten, se disfrutarán al final del periodo laboral.

4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, another signature is partially visible. In the center, there are several more signatures, some of which are crossed out with a large 'X'. On the right side, there is a signature that appears to be 'J. D. M.' with a horizontal line underneath it. The page number '12' is located at the bottom right corner.

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 relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.

6. La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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 reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

8. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación del servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este artículo, 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 artículo 29 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario real, durante el periodo 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 meses en los que trabaje será la misma que se entrega al personal contratado para las sustituciones de verano.

Ambas partes se comprometen a no modificar el contenido del presente artículo 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.

ART. 33 – AYUDAS SOCIALES

La Empresa abonará el 100% a los trabajadores por la reposición o reparación de las gafas graduadas que hubieran sufrido deterioro como consecuencia de la realización de su trabajo habitual, siempre y cuando no existiera falta de cuidado, negligencia o mala fe. De igual modo, abonará el 100% a los trabajadores por la reposición o reparación de audífonos.

ART. 34 - EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior á 5 años.

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

Se podrá solicitar una única prórroga que no exceda el tiempo máximo legal, con una antelación mínima de dos meses.

ART. 35 - ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal fijo en la Empresa con más de 6 meses de antigüedad podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 988,42 Euros en el 2010 y de 1.000 Euros en el 2011, el cual devengará el interés legal. La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Empresa y los miembros del comité, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 12 mensualidades y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

No se concederá al mismo trabajador un nuevo préstamo mientras que no haya amortizado totalmente el anteriormente concedido.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 4.857,77 Euros en el 2010 y de 5.000 Euros en el 2011.

CAPÍTULO VII - SEGURIDAD Y SALUD

Art. 36- OBJETIVOS.

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Por ello creen conveniente incluir en dicho convenio colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

Art. 37 - MARCO NORMATIVO.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y

A collection of handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page. On the left, there is a large, dark scribble. Below it, there are several distinct signatures, some of which appear to be names like 'Jose Luis' and 'J. S. M.'. On the right side, there is another large signature. At the bottom center, there is a signature that looks like 'José Luis'. The page number '14' is visible at the bottom right.

la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Art. 38 - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos.

Art. 39 - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el Art. 29 de la L.P.R.L. y en el Art. 19 del ET.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de la prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el Art. 58.1 del ET.

Art. 40 - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

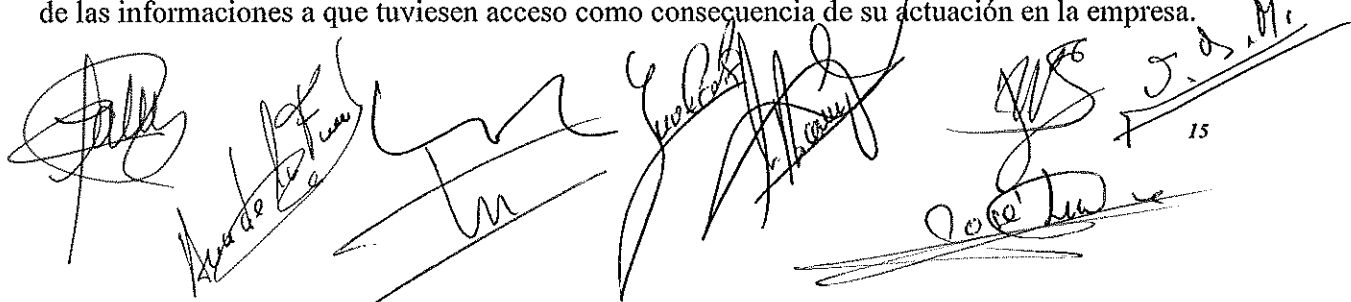
Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

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

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del ET., el correspondiente a las reuniones que tuvieran con la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 de la L.P.R.L., apartados a y c.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '15' below it.

Los Delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la Empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Art. 41 - SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

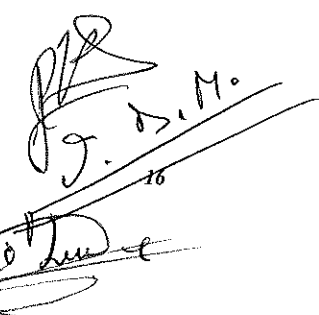
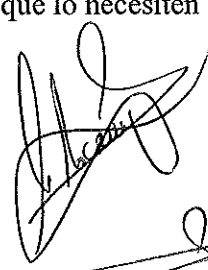
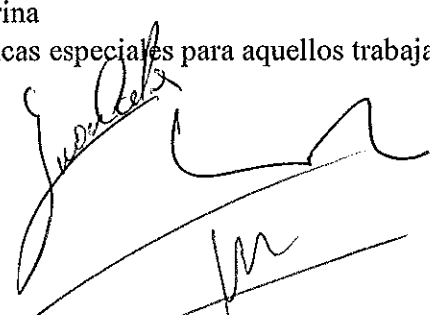
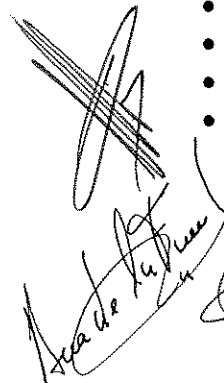
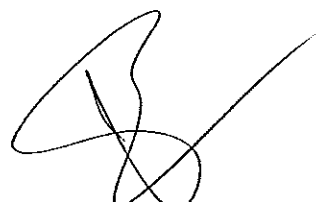
Tanto el Servicio de Prevención Propio y Mancomunado de la Empresa para las disciplinas de vigilancia de la salud y seguridad en el trabajo, como el Servicio de Prevención Ajeno, concertado con la mutua MC MUTUAL para las disciplinas de Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada, dispondrán del número suficiente de técnicos con la cualificación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Ambos Servicios de Prevención cumplirán con lo establecido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Art. 42 - VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral. Esta vigilancia de la salud consistirá, como mínimo, en:

- Confección de un historial médico-laboral
- Toma de datos antropométricos
- Presión arterial y pulso
- Exploración clínica dirigida al puesto de trabajo
- Espirometría
- Electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de 50 años o en aquellos casos en que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas
- Pruebas visuales
- Pruebas audiométricas
- Auscultación cardiorrespiratoria
- Analítica de sangre
- Analítica de orina
- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que lo necesiten



Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Esta vigilancia de la salud sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en los supuestos que a continuación se indican, puesto que ambas partes consideran imprescindible en estos supuestos que se lleve a cabo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, con el fin de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos:

1. Aquellos trabajadores, sea cual sea la categoría laboral a desempeñar, que vayan a iniciar una relación laboral con la Empresa, siempre que en los últimos doce meses no hayan estado ligados a la misma por otro contrato laboral.
2. Aquellos trabajadores que desempeñen funciones de conductor de cualquier vehículo, dado que las mismas pueden constituir un peligro para él mismo y para terceros.
3. Aquellos trabajadores, sea cual sea su categoría laboral, que presten sus servicios en jornada nocturna.
4. Aquellos trabajadores que se incorporen a su normal actividad, después de un proceso de I.T. superior a 30 días de baja, derivado éste de enfermedad común o de accidente no laboral.
5. Aquellos trabajadores que realicen tareas consideradas tóxicas, peligrosas o excepcionalmente penosas.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 43 - ABSENTISMO.

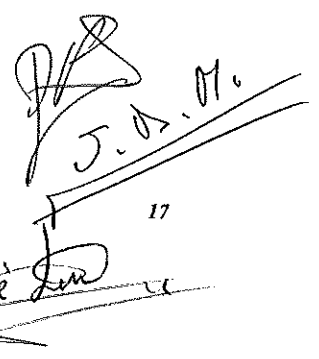
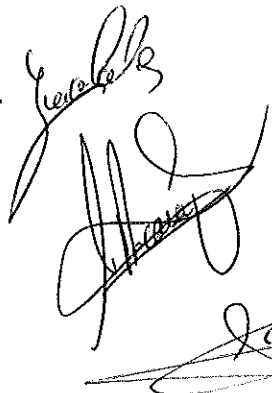
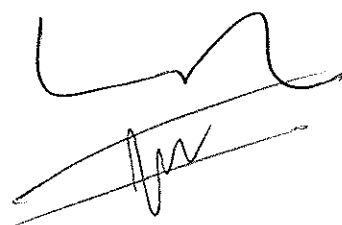
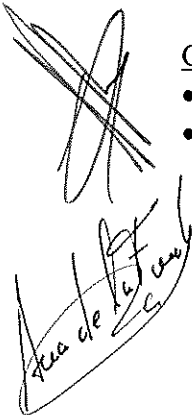
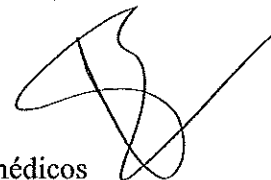
La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previo informe de los servicios médicos de empresa, adoptarán las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo

Art. 44 - VESTUARIO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la empresa para un año de duración, excepto aquellas en las que se especifique otra cosa. Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas tareas desempeñadas:

Conductores

- Un pantalón de pana y un pantalón de tergal, al año.
- Dos camisas al año (una de manga corta).



J. S. M.

- Un anorak cada dos años.
- Un forro polar
- Un chaleco cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano al año.
- Dos monos.

Peones

- Dos pantalones de pana y dos pantalones de tergal al año.
- Una gorra o gorro de lana de invierno y una gorra de verano al año, para aquellos que lo soliciten.
- Un traje de agua, según necesidades.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un par de botas de goma, según necesidades.
- Un forro polar
- Un chaleco cada dos años.
- Una cazadora de verano al año.
- Un anorak cada dos años.
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).

Taller

- Dos pantalones (uno de ellos de verano) al año.
- Cuatro monos al año.
- Un forro polar
- Dos camisas al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de seguridad al año.
- Un par de zapatos al año.

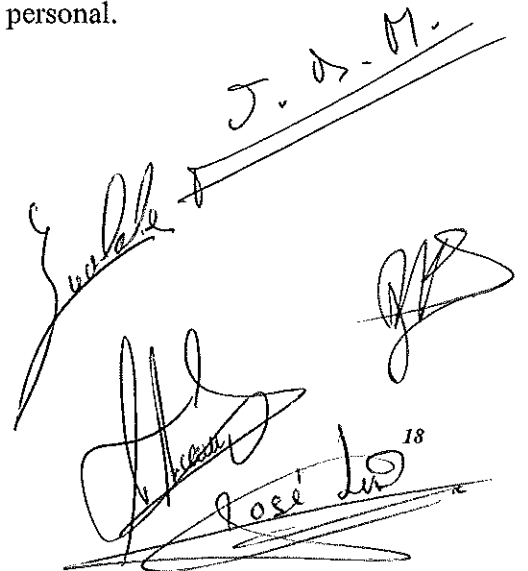
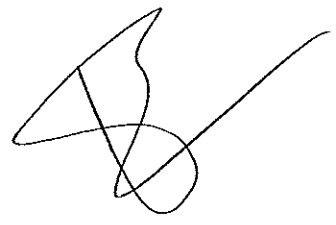
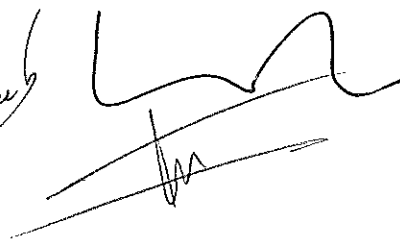
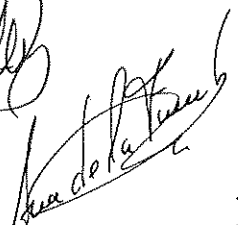



No obstante lo anterior, la Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores velarán por la calidad y cantidad de las prendas de trabajo, a fin de corregir las posibles necesidades del servicio. Toda prenda que no reúna las condiciones de uso, será cambiada.

Se le entregará un juego de toallas dos veces al año a todo el personal.


El calendario de entrega de las prendas de trabajo será:

- Ropa de verano: Antes del 15 de mayo.
- Ropa de invierno: Antes del 15 de octubre.

Art. 45 – INCREMENTO Y REVISION SALARIAL



J. D. M.



Jose Luis¹⁸

Incremento salarial

El incremento salarial del presente convenio colectivo para los años 2010 y 2011 de vigencia, será el IPC REAL si éste es superior al 0% para cada año. La tabla para llevar a cabo este incremento será la definitiva del año anterior.

Cláusula de revisión salarial

En caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los 2 años de vigencia, registrara un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para cada año, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada. La tabla para llevar a cabo tal revisión, si procede, será la que sirvió de base para el cálculo de los salarios de cada año, es decir la definitiva del año anterior.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA - FOMENTO AL EMPLEO FEMENINO

La Empresa con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, favorecerá la contratación de mujeres de forma que, dentro de lo posible, garantice su presencia real.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA – RELACION PERSONAL ADSCRITO

Se entregara en el primer mes del año, a los Representantes de los Trabajadores, una relación de todo el personal adscrito a la contrata, indicando: nombre y apellidos, categoría, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento y tipo de contrato.

