



CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE LAS DEHESAS:
DE TRATAMIENTO Y SERVICIOS MADRID, S.L.U., TECNICAS EN
RESIDUOS Y RECICLAJES URBANOS S.L.U., RECICLAJES
FELMA S.L.U., RECUPERACIÓN PLÁSTICOS MADRID S.L. Y
EMPRESAS DE LA PALOMA: RECICLAJES FELMA, T.R. – 2 Y
FELIX MARTÍN SUÑER Y LA MUÑOZA: FELIX MARTÍN SUÑER.

PARA EL AÑO 2008

CAPITULO I – CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa
, así como por el representante legal de los trabajadores/as y la Federación
Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de
Trabajadores (U.G.T.) .

Las partes firmantes de éste Convenio tienen legitimación suficiente, conforme
a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación
indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as
empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo
de su vigencia.

ARTICULO 2 - AMBITO DE APLICACIÓN

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado a las empresas de las dehesas: de tratamiento y servicios madrid, s.l.u., tecnicas en residuos y reciclajes urbanos s.l.u., reciclajes felma s.l.u., recuperación plásticos madrid s.l. y empresas de la paloma: reciclajes felma y felix martín suñer y la muñoza: felix martín suñer.

, y será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y los/as trabajadores/as cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unas y otros/as.

ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.008, salvo indicación en contrario.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2.011.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

ARTICULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas respetándose a título individual y colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio y que ya vinieran disfrutando los trabajadores/as de la plantilla a la firma del presente.

ARTICULO 5.- ABSORCION Y COMPENSACIÓN

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Las retribuciones 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 de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTICULO 6.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

ARTICULO 7.- COMISION MIXTA PARITARIA

El mismo día de la firma del presente convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por 1 representante de la parte empresarial y 1 de la parte Social. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Durante la vigencia del presente Convenio la interpretación de las cláusulas del mismo cuando sea susceptible de que afecte a la totalidad de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, serán sometidas con carácter preceptivo a esta comisión mixta paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y Social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

CAPITULO II - CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 8.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo es el siguiente:

Para el año 2.008:

Subida salarial: IPC previsto por el gobierno (2%), con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase al previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices en el salario base más la antigüedad, en los dos primeros meses del año siguiente.

Para el año 2009:

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el gobierno, más el 1 %, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase al previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices en todos los conceptos económicos, en los dos primeros meses del año siguiente.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Para el año 2010:

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el gobierno, más el 1 %, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase al previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices, abonándose la diferencia en los dos primeros meses del año siguiente.

Para el año 2011:

Subida salarial, salario base: IPC previsto por el gobierno, más el 1 %, con cláusula de revisión salarial. En caso de que el IPC real superase al previsto, se aplicará la diferencia existente entre ambos índices, abonándose la diferencia en los dos primeros meses del año siguiente.

El pago de la nómina mensual se efectuará entre los días uno y cinco del mes siguiente al devengo.

Estas revisiones salariales serán exclusivamente sobre salario base, plus tóxico, plus de transporte y pagas extras.

ARTICULO 9.- ANTICIPOS

L@s trabajadores/as que lleven más de un mes en la empresa, tendrán derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no sea superior a 350 euros. El plazo para la solicitud de los anticipos será desde el día 1 al día 10 de cada mes, fijándose el día 15 o día hábil anterior, en caso de ser festivo, como fecha en la que se hará efectiva la concesión.

ARTÍCULO 10.- ANTIGÜEDAD

Año 2008: El complemento personal de antigüedad queda establecido en quinquenios al 7% sobre el salario base, que se devengará en el mes que se cumplan.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Año 2008: El complemento personal de antigüedad queda establecido en quinquenios al 7'50% sobre el salario base, que se devengará en el mes que se cumplan.

ARTICULO 11.- TOXICIDAD

El personal adscrito a este convenio, percibirá un complemento de toxicidad consistente en el 30% del salario base día, percibiéndolo solamente el día efectivamente trabajado.

ARTICULO 12.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal adscrito a este convenio, percibirá un complemento de plus de transporte, abonándose a razón de 4 € por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 13.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

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

- A) Cuantía: Será fijada en la tabla salarial, según las categorías profesionales adicionándose a cada una de ellas la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad.
- B) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano, navidad y marzo.
- C) Fecha de abono: Verano, 20 de Junio o día hábil anterior, navidad día 20 de diciembre y marzo, día 20 de marzo.
- D) Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo y los periodos que a continuación se indican:

1.- VERANO.- Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

2.- NAVIDAD.- Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

3.- MARZO, Se devengará del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

ARTICULO 14 .- HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983.

- A) Se acuerda la posibilidad y siempre que la producción lo permita, que la jornada del sábado será doble en sábados alternos para que cada trabajador pueda trabajar un sábado y librar otro, cobrándose los pluses dobles el sábado trabajado

- B) Las horas extras ordinarias, durante la vigencia del convenio colectivo quedan establecidas en 11'32 €

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores, sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

ARTICULO 15.- RETRIBUCIÓN FESTIVOS

Se consideraran como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior a lo acordado en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como las fiestas locales.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio.

El día 3 de Noviembre se considerará festivo.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Las horas festivas durante la vigencia del presente convenio colectivo, quedan establecidas en 16'25 €.

En el caso en que las necesidades del servicio lo requieran y hubiese que realizar el servicio en domingo, este se compensará a razón de 200 € por la jornada trabajada (Siete horas), o en la parte proporcional en caso de que fuese una fracción del tiempo empleado.

ARTICULO 16.- CATEGORIAS

Cuando un trabajador/a realice una labor superior a la categoría que ostenta, de forma puntual, la empresa le abonará la diferencia que exista entre ambas categorías. Cuando realice esta labor durante un periodo prolongado de hasta seis meses, la empresa le reconocerá la categoría, cobrando la cantidad que esta nueva categoría tenga designada.

CÁPITULO III

JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

ARTÍCULO 17.- JORNADA

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de:

- 40 horas semanales.

Distribuidas de lunes a sábado, con un descanso de 25 minutos diarios de bocadillo y considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El personal afectado por el presente convenio, y siempre que el proceso productivo y así lo requiera, rotará en los turnos de mañana, tarde, con personal voluntario, y si esto no se produce, rotará todo el personal.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Los trabajadores/as que se ausenten en su jornada laboral, como faltas justificadas y sin retribuir, deberán recuperar las horas de ausencia en un plazo inferior a treinta días.

ARTÍCULO 18.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales. El abono será el que corresponda para cada categoría según establece la tabla salarial, adicionado a dicha cantidad el complemento de la antigüedad que corresponda a 30 días de salario base.

La empresa establecerá a principios de año el calendario de vacaciones acordado con la representación de los trabajadores, concediéndose estas en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación de personal en los mismos periodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que el/la trabajador/a que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del periodo, será el último en el próximo año.

En todas las situaciones de incapacidad temporal que coincidan con las fechas en las que debiera disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta, dentro del año natural.

ARTICULO 19.- LICENCIAS

El personal afectado por éste Convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave (este permiso será de tres días siempre y cuando exista una hospitalización de al menos dos días si no existiese hospitalización será de dos días), hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días y si es fuera del país de cinco.
- c) Dos días por traslado de domicilio (siempre y cuando no se disfrute de este permiso más de una vez al año).
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- g) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente dentro de las setenta y dos horas posteriores al permiso. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto para los matrimonios como para las parejas de hecho.

ARTICULO 20.-JUBILACIÓN

20. 1.- Jubilación a los 64 años:

De conformidad con el R. D. 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado RD.,

a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

20. 2.- Jubilación parcial anticipada

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado/a no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2.004 – 2.013, 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 una nueva redacción que se adopte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador/a.

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 dos meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador/a en situación legal 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/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador/a 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/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1º- Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

2- Cuando el jubilado/a parcialmente cuse baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.

3º- Cuando el jubilado/a parcialmente cuse baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador/a relevista será la que prestaba el trabajador/a que se jubila parcial anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

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

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa del cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en que se produzca la jubilación total del trabajador/a.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

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 Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta en la empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores/as jubilados/as parcial anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores/as contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

ARTICULO 21.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, en el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta, se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarse con un mes de

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludido.

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

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

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

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

ARTICULO 22.- CENSOS

La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, 2 censos e trabajadores/as con el contenido que a continuación se indica:

- a) General: En el que estarán comprendidos tod@s l@s trabajadores/as, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría i DNI de cada trabajador/a.
- b) Especial: Por orden de antigüedad de cada trabajador/a en la categoría que ostente.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Estos listados se entregaran a os representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

ARTICULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO

L@s trabajadores/as deberán ir correctamente uniformados y con las prendas adecuada para desarrollar la labor a cada uno encomendada.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración excepto en las que especifique otra cosa.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de Mayo.

Las prendas de invierno se entregarán antes del día 15 de Octubre.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan:

VERANO

2 camisas de manga corta.

2 pantalones de algodón.

1 gorra de redecilla.

1 cazadora.

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

INVIERNO

2 camisas de manga larga.

2 pantalones de pana.

1 gorra.

1 sudadera.

1 anorak cada dos años.

Un par de botas con plantilla y puntera de acero.

Los trabajadores que tenga su puesto de trabajo en exteriores, además se les entregará:

Calcetines térmicos.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Braga-bufanda.

Guantes.

Gorro polar.

2 anorak por temporada.

ARTICULO 24.- SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador/a o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 38.000 euros.

El incremento de la indemnización respecto al año anterior, entrará en vigor a los quince días de la firma del convenio.

Las empresas suscribirán un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes ó accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

ARTICULO 25.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá los importes establecidos por Ley.

En el caso de accidente laboral, todo el personal afectado percibirá un complemento hasta alcanzar el 100% de su salario.

ARTICULO 26.- SANCIONES.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes puntos:

Graduación de faltas en función de su importancia y características.

A. Faltas leves

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, inferior a 30 minutos, sin causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa ni para el trabajo del resto de operarios, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 24 horas.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad laboral.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto el tiempo destinado a descanso.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

12. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a sus superiores.
13. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral sin autorización de la empresa.
14. El incumplimiento de normas en seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

B. Faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
2. Faltar dos días de trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando en el trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores de la empresa.
10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

12. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.
14. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo
15. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
16. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber.
17. No prestar la atención debida en el trabajo encomendado.
18. El incumplimiento de las órdenes o normas en materia de Seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer un uso indebido de los mismos.
19. No advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía que observe en la maquinaria o instalaciones, así como ocultar o falsear dicha información.
20. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
21. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
22. La reincidencia de faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.
23. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
24. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
25. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
26. La alteración o cambio de turnos o trabajos sin autorización de sus superiores.
27. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

C. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

2. Faltar al trabajo sin justificar más de dos días durante un periodo de treinta días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza de ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares no establecidos expresamente para ello.
7. La embriaguez o toxicomanía de forma habitual.
8. La competencia desleal.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a compañeros, superiores o subordinados.
10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ocasione perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
11. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
12. Abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. La desobediencia continuada o persistente.
15. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia de falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
18. Pedir o admitir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

19. Coger o llevarse cualquier artículo o prenda tanto del puesto de trabajo como de vestuarios.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse conocido.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

1 Por faltas leves:

- * Amonestación verbal.
- * Amonestación por escrito.
- * Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

2 Por faltas graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3 Por faltas muy graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo e 11 a 60 días.
- * Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal, detallando los datos personales del trabajador, la fecha del escrito y de la falta, los hechos constitutivos de la falta lo más detalladamente posible, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

ARTICULO 27.- REVISIONES MÉDICAS

Se realizará un reconocimiento médico por parte de un servicio médico, que será de carácter voluntario para el trabajador/a y constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

Audiometría

Control visual.

Espirometría.

Análisis de sangre y orina.

Exploración clínica.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe que se efectuará en horas de trabajo, de carácter voluntario y a cargo de la empresa, debiendo solicitarla con quince días de antelación, El trabajador que haya solicitado la vacuna y no acuda a ponérsela sin motivo justificado, deberá abonar el importe de la misma y no tendrá opción a ella en años sucesivos.

ARTICULO 28.- RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL

Las empresas, los trabajadores/as y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquéllas que en un futuro la pudiera sustituir.

SECTOR DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

ARTICULO 29.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Todo/a trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguna de las siguientes categorías profesionales:

Encargado/a: Es el trabajador/a que está a las ordenes de un encargado general y tiene a su cargo al personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee los conocimientos completos para mantener la debida disciplina y que se obtenga los rendimientos previstos.

Oficial de 1ª: Conductor-maquinista, en posesión del carné de conducir correspondiente. Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio.

Oficial de 2ª: Es el trabajador/a que posee conocimientos del oficio los practica en su puesto de trabajo.

Peón especialista: Es el trabajador/a dedicado a determinadas funciones, que sin ser un oficio, exigen cierta especialidad.

Peón: Es el trabajador/a que realiza tareas que no requieran ninguna especialización.

ARTICULO 30.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, 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 Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.