

CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A.

FUENLABRADA (MADRID)

2.010 – 2.012

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa Urbaser s.a. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Muebles y Enseres, y Recogida de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Urbaser S.A. con el personal adscrito al Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Muebles y Enseres, y Recogida de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Art. 3 VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.012, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio se abonarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2.010.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2.012, no obstante se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Art. 4 CONDICIONES

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

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que pactados individual o colectivamente, superen y/o no se recojan en el presente convenio.

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 su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o 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 por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 6 ABSORCIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o categoría, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores de ambas partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.

B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C.- Intervención obligatoria previa a vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.

E.- A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

F.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.

G.- La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

H.- Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

I.- La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

J.- Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria, serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

K.- En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosaran al presente convenio colectivo como anexos al mismo.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del anexo final para cada categoría y tendrán la siguiente denominación:

A. SALARIO BASE

Será para cada categoría el que figura en las tablas salariales anexas.

B. PLUS CONVENIO (antiguo plus de incentivos)

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

C. ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios, por importe del 5 % del salario base, y posteriores quinquenios por el 7 % del salario base.

La antigüedad comenzará a computarse desde el inicio de la relación laboral, y se devengará en el mes en que se cumpla.

D. PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO

Se percibirá este plus por el importe que se detalla en las tablas salariales. Tendrá carácter mensual.

E. PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

F. PLUS NOCTURNO

Todos los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales, que consistirá en el 25% del salario base. Tendrá carácter mensual

Todos estos conceptos se abonarán en el salario mensual.

Art. 9 SUBIDA SALARIAL

Se acuerda un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en todos los conceptos retribuidos y cantidades económicas del Convenio, excepto en aquellos artículos del convenio en los que expresamente se establezca otra cosa, consistente en:

Para el año 2010, IPC real, siempre que sea positivo.

Para el año 2011, IPC real, siempre que sea positivo.

Para el año 2012, IPC real, siempre que sea positivo.

Dichos incrementos salariales se consolidarán en las tablas salariales, y se aplicarán sobre las tablas definitivas del año inmediatamente anterior.

Al conocerse, a través del INE, el IPC real definitivo interanual a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, se efectuará una revisión salarial, abonándose los “atrasos” en un pago, que se hará efectivo el mes en el que se conozca el referido dato del IPC real.

Art. 10 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

Cuantía: Para las pagas de Verano, Navidad y Marzo, será la fijada, para cada categoría, en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe de una mensualidad de antigüedad, según corresponda a cada trabajador, en cada una de las citadas pagas.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre, y la de marzo, el día 31 de marzo.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. En el caso de la paga de Marzo su devengo será por doce meses, y se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Paga de Verano: se devengará del 1 de Enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

No obstante lo anterior, se acuerda que durante la vigencia del presente convenio, las pagas extraordinarias se prorratearán en nómina mensual (en 12 meses), tal y como se venía realizando hasta el día de la fecha.

Art. 11 PLUSES

Son los indicados en la tabla salarial del anexo final y se denominan:

- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Plus transporte.
- Plus Convenio (sustituye al antiguo Plus de Incentivos desde las tablas salariales del año 2011).
- Plus nocturno.
- Plus antigüedad.
- Plus por manejo de vehículos. Se abonarán 2 € por día trabajado a los peones que manejen barredoras de hasta 3.500 kg. de MMA, y resto de vehículos hasta 3.500 kg. de MMA.
- Plus funcional de especialización: Se abonarán 1,5 € por día trabajado, al personal que realice las siguientes funciones: desbrozar, soplar, pintar, quitapintadas...

Para percibir el plus de manejo de vehículos y plus funcional de especialización, se debe realizar dicha función durante, al menos, el 50% de la jornada laboral diaria.

Los pluses por manejo de vehículos y el plus funcional de especialización se comenzaran a abonar a partir del 1 de enero de 2.011.

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda.

Art. 12 ENTREGA DE NÓMINA

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo.

Art. 13 ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10, se abonará al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Art. 14 ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los trabajadores fijos con más de 6 meses de servicio en la Empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 600,00€.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 10.000€, a partir de la firma del presente convenio.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

Art. 15 JORNADA DE TRABAJO

Se establece una reducción de la jornada laboral progresiva, siendo la jornada ordinaria, para los años de vigencia del convenio, la siguiente:

Para el año 2010, la jornada semanal será de 38 horas y 45 minutos.

Para el año 2011 se reducirá la jornada en 30 minutos diarios, siendo, por tanto, la jornada semanal, de 36 horas y 15 minutos.

Desde el 1 de enero de 2012, la jornada se reducirá en otros 15 minutos diarios, siendo, por tanto, la jornada semanal, de 35 horas.

La jornada de trabajo para el personal de diario se distribuirá de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios, que

se considerará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso semanal de este personal será el fin de semana.

Los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, para prestar sus servicios ordinarios en sábados, domingos y festivos, realizarán su jornada laboral diaria, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios que se considerará como tiempo efectivo de trabajo, de la siguiente forma:

- Para el año 2010: 7 horas y 45 minutos diarios.
- Para el año 2011: 7 horas y 15 minutos diarios.
- Para el año 2012: 7 horas diarias.

En el año 2011, la jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 7,00 horas a 14,15 horas, para el servicio de recogida de envases y de limpieza viaria; y de 6,00 horas a 13,15 horas, para el servicio de recogida de muebles. En el año 2012, finalizarán su jornada diaria a las 14:00 horas y a las 13:00 horas, respectivamente.

En el año 2011, la jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14.30 horas a 21.45 horas. En el año 2012, se prestará en horario de 14:15 horas a 21:15 horas.

En el año 2011, la jornada del turno de noche se prestará en horario de 22,00 horas a 05:15 horas. En el año 2012, finalizarán a las 05:00 horas.

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16 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. Tendrán carácter voluntario para el trabajador.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica. Las horas extraordinarias prestadas en domingos y festivos por el personal de la plantilla de diario, se retribuirán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora extraordinaria normal. Los precios

provisionales para el año 2011 serán los establecidos en la tabla del ANEXO II.

Asimismo, en el ANEXO II se establecen los precios por jornada, provisionales para el año 2011, a percibir por aquellos trabajadores que desempeñen trabajos de superior remuneración. Estos importes corresponden a una jornada completa, de forma que se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichos trabajos de superior remuneración. No obstante, si el trabajador, durante más del 50% de la jornada, realizase estos trabajos de superior remuneración, percibirá el importe correspondiente a una jornada completa.

Los importes correspondientes a las horas extras y a los trabajos de superior remuneración, se revisarán con el IPC real de 2011, siempre que sea positivo. Los atrasos correspondientes se abonarán, al conocerse dicho IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011. Se aplicará el mismo criterio para la revisión salarial del año 2012.

Art. 17 DÍAS FESTIVOS DE NAVIDAD

Los días 25 de diciembre, y 1 y 6 de enero, los trabajadores de barrido manual, irán en parejas hasta las 10:00 horas.

Las horas extraordinarias que se realicen en los días mencionados en el párrafo anterior, serán retribuidas, cada una de ellas, por el doble del valor de una hora normal.

Asimismo, el trabajador subrogado que tenga adquirido el derecho a librar los días 24 y 31 de diciembre, percibirá, por cada hora trabajada en estos días, una retribución por el doble del valor de una hora normal.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 18 SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente, incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan, la cantidad de 20.600 € para el año 2.011.

Esta cuantía se incrementará con el IPC definitivo del año anterior, siempre que éste sea positivo, durante los siguientes años de vigencia del Convenio.

Este seguro entrará en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio.

Art. 19 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Licencia por matrimonio: 15 días naturales.
2. Por nacimiento de hijos, 3 días naturales. Si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid, 2 días más; y si se produjera fuera de la península, otros 2 días más.
3. En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.
4. En caso de accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.
6. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
7. Para el cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo necesario.
8. Por concurrir a exámenes, el tiempo necesario, si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, aportando el justificante oportuno del centro examinador.
9. Para análisis, pruebas médicas o asistencia a especialistas, prescritos por los Servicios Públicos de Salud o por la Mutua que tenga concertada la empresa, el tiempo necesario, acreditándose siempre con un justificante fehaciente. El trabajador queda obligado, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

13. Se concederá 1 día de libre disposición por año. Este día lo podrán disfrutar simultáneamente el número máximo de trabajadores que a continuación se determina por cada servicio:

- Servicio de Limpieza Viaria: 4 trabajadores
- Servicio de Recogida de Envases: 1 trabajador
- Servicio de Recogida de Muebles: 1 trabajador

Se solicitará con 72 horas de antelación. Ante el exceso de solicitudes, se concederán por riguroso orden de antigüedad de la solicitud. La empresa deberá contestar en un máximo de 24 horas desde la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo.

14. El personal contratado a tiempo parcial que realice su trabajo los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, de las mismas Festividades, disfrutará de un fin de semana libre durante el primer trimestre del año entrante. Los trabajadores con contrato temporal que causaren derecho al disfrute de este permiso, lo disfrutarán dentro del periodo de contrato que tengan.

15. El tiempo indispensable de la jornada de trabajo que se utilice para la renovación del permiso de conducir y para renovar la tarjeta de conductor (tacógrafo digital), para aquellos trabajadores que habitualmente presten sus servicios de conducción para la empresa. También tendrán el tiempo indispensable los trabajadores que tengan que acudir presencialmente a renovar la tarjeta CAP. No obstante, este permiso sólo podrá disfrutarse en el caso de que sea requisito indispensable la presencia del trabajador para la renovación de la mencionada tarjeta.

Todos estos permisos serán aplicables tanto a matrimonios legalmente establecidos como a las parejas de hecho legalmente reconocidas mediante su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho. Y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y San Martín de Porres (3 de noviembre).

Art. 20 VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrá 10 días de vacaciones anuales.

Dicho período vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de Junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma categoría, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso con copia, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a los trabajadores que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tablones de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del 30 de marzo.

Las vacaciones no podrán comenzar en días de descanso o festivos excepto para el personal de SDF.

En caso de estar en situación de IT, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional en el inicio de su disfrute, a su regreso se elaborará otra fecha.

Art. 21 EXCEDENCIAS

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

A/ Voluntarias:

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable por una sola vez, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si el trabajador no solicitara la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo reincorporado inmediatamente, en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría así como en el mismo turno, horario y jornada que hubiese tenido el trabajador antes de su excedencia.

B/ Forzosas:

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurren las siguientes circunstancias:

Cuando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

C/ Cuidado de familiares:

A/ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, no podrán disfrutar de este derecho de forma simultánea, pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia, y mientras dure la situación que motivó la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

D/ Violencia de género:

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los servicios sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de la excedencia regulada en el apartado D, cuya resolución será inmediata.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

Art. 22 MATERNIDAD

a) 1º Maternidad, adopción o acogimiento:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de *fallecimiento de la madre*, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

El derecho al permiso de maternidad, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. Podrán disfrutarlo en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determine. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Para los casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el otro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su

jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. La distribución será a opción de los interesados. Si los dos progenitores trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

b) Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días, ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de dieciséis semanas por parto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato derivada de las dieciséis semanas por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho, y en todo caso, debe hacerlo con anterioridad a su disfrute.

c) Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, correspondiendo en este caso media hora por día laborable hasta que el hijo cumpla los 9 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

d) Reducción de jornada por cuidado de menores:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

e) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

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

● Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

● Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurara, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

● Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe medico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

● El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

● Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, no obstante, conservara el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

● Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

● Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asita a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

● La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD

Art. 23 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a vacunarse contra las enfermedades de la gripe, tétanos y hepatitis, no obstante lo anterior, si alguno de los trabajadores no quisiera vacunarse, deberá firmar documento de renuncia, ya que las mismas, al igual que el reconocimiento médico son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada trabajador del tiempo necesario para el reconocimiento médico. El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con 4 horas libres.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

Art. 24 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de baja por I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada categoría, se reflejen en las tablas salariales del ANEXO I.

Asimismo, el trabajador que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior categoría, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

Art. 25 ENFERMEDAD COMÚN

En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada categoría, se reflejen en las tablas salariales del ANEXO I.

Art. 26 PRENDAS DE TRABAJO

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

Las prendas de trabajo se entregaran en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada trabajador se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregaran a cada trabajador dos trajes de verano, consistentes en: una cazadora de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, una cazadora de invierno, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregara antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

Art. 27 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje

de agua con reflectantes, una faja y unos guantes. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno.

Art. 28 PROMOCIÓN INTERNA

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe de servicio, mandos intermedios, administrativos y personal de taller. En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

- Prueba teórica
- Prueba práctica
- Antigüedad, que puntuará el 30% del examen

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y, a tales efectos, se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tabloneros de anuncios de los lugares de trabajo.

Art. 29 FORMACIÓN

La empresa impartirá una formación teórico práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Art. 30 CONTRATO DE RELEVO

Todos aquellos trabajadores que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial, podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

Art. 31 JUBILACIÓN

Los trabajadores que se jubilen, excepción hecha de aquellos que se acojan a la modalidad de jubilación parcial o a la modalidad de jubilación a los 64 años (RD 1194/85 de 17 de julio), recibirán por parte de la Empresa y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse esta, las siguientes cantidades:

A los 60 años:	200 €
A los 61 años	190 €
A los 62 años	180 €
A los 63 años	170 €
A los 64 años	160 €

De conformidad con el RD 1194/85 de 17 de julio, podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el RD, a sustituir al trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

En caso de fallecimiento del trabajador en activo mayor de 60 años, se abonará a los familiares la cuantía establecida en este artículo para los trabajadores que se jubilan a los 64 años.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 32 CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Art. 33 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS.

JEFE DE SERVICIO: En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo “A”, Técnicos, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO: A las ordenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

CAPATAZ: El trabajador que, a las ordenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo “B”, Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

CONDUCTOR: Trabajador en posesión como mínimo del carnet clase “C”, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con categoría de conductor.

Todas las barredoras cuyo M.M.A. sea superior a 3.500 kg, y baldeadoras, serán conducidas por trabajadores con categoría de conductor.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a cualquier conductor de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los conductores cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y esten en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta categoría, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la categoría anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

PEÓN: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Clasificación de Peones:

Peón del servicio de retirada de muebles.

Peón del servicio de limpieza viaria.

Peón del servicio de recogida de envases.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 1ª DE TALLER: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 2ª DE TALLER: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección

exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 3ª DE TALLER: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo “D”, Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ADMINISTRATIVO: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo “C”, Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 34 ASISTENCIA JURÍDICA

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fe. En caso de no acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

Art. 35 RESOLUCIÓN 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.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 36 GARANTÍAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 37 CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, 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 el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical 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 se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las secciones sindicales, un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 38 REGIMEN DISCIPLINARIO

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

Art. 39 SANCIONES

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

Deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Aquel personal, que ha sido subrogado por la empresa, al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Fuenlabrada, mantendrán todos los derechos y obligaciones que regían en su convenio de dicha fecha.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Empresa concertará el seguro de responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que realiza en el Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Envases y Recogida de Muebles y Enseres de Fuenlabrada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como generico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (publicado en el B.O.E. el 7 de Marzo de 1.996) y a la legislación vigente.

