

**CONVENIO COLECTIVO DE**  
**LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE**  
**MADRID-CAPITAL 2010 - 2012**

## INDICE

### CAPITULO I

**ARTICULO 1. – PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

**ARTICULO 2. – ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

**ARTICULO 3. – VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA**

**ARTICULO 4. – ABSORCIÓN DE PERSONAL**

**ARTICULO 5. – CONDICIONES**

**ARTICULO 6. – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

**ARTICULO 7. – DERECHOS ADQUIRIDOS**

**ARTICULO 8. – COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

**ARTICULO 9. – SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

### CAPITULO II – CONDICIONES DE TRABAJO

**ARTICULO 10. – JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 11. – HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ARTICULO 12. – VACACIONES**

**ARTICULO 13. – TRASLADO DE PERSONAL**

**ARTICULO 14. – SANCIONES Y DESPIDOS**

**ARTICULO 15. – EXCEDENCIA**

**ARTICULO 16. – CONDUCTORES**

**ARTICULO 17. – NUEVAS TECNOLOGÍAS**

**ARTICULO 18. – LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTICULO 19. – TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR POR CAPACIDAD  
DISMINUIDA**

**ARTICULO 20. – ASCENSOS**

**ARTICULO 21. – PLAZAS VACANTES**

**ARTICULO 22. – CONTRATACIÓN**

**ARTICULO 23. – PRENDAS DE TRABAJO**

### **CAPITULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTICULO 24. – INCREMENTOS SALARIALES: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

**ARTICULO 25. – ANTIGÜEDAD**

**ARTICULO 26. – COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES**

**ARTICULO 27. – PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS**

**ARTICULO 28. – PLUSES**

**ARTICULO 29. – APLICACIÓN DE PLUSES**

**ARTICULO 30. – PEÓN CLASE A Y PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES**

**ARTICULO 31. – DÍA Y LUGAR DE PAGO**

**ARTICULO 32. – DIETA ALIMENTICIA**

**ARTICULO 33. – ANTICIPOS QUINCENALES**

### **CAPITULO IV – MEJORAS SOCIALES**

**ARTICULO 34. – SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

**ARTICULO 35. – ANTICIPOS REINTEGRABLES**

**ARTICULO 36. – PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTICULO 37. – ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTICULO 38. – ENFERMEDAD**

**ARTICULO 39. – HOSPITALIZACIÓN**

**ARTICULO 40. – JUBILACIÓN**

**ARTICULO 41. – MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **CAPITULO V- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 42. – PRINCIPIOS GENERALES**

**ARTICULO 43. – EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD**

**ARTICULO 44. – REVISIÓN MEDICA**

**CAPITULO VI GARANTÍAS SINDICALES**

**ARTICULO 45. – GARANTÍAS SINDICALES**

**ARTICULO 46. – SECCIONES SINDICALES**

**ARTICULO 47. – CUOTAS SINDICALES**

**ARTICULO 48. – COMITÉ INTERCENTROS**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

# **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL**

**2010- 2012**

## **CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES**

### **ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), así como por la Federación Regional de Actividades Diversas en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación Regional de Servicios Públicos en representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

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

### **ARTICULO 2 - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Madrid y será de aplicación a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Limpieza Pública Viaria en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre tales Empresas y los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la L.P.V. de Madrid-Capital, 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.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2012.

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.- ABSORCION DE PERSONAL**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín oficial del correspondiente Pliego de Condiciones.

#### **ARTICULO 5.- 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.

#### **ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION**

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 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS**

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

## **ARTICULO 8.- COMISION MIXTA PARITARIA**

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

Estará integrada por seis representantes de la parte empresarial y seis de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

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.

## **ARTICULO 9.- 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.

## **CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ARTICULO 10.- JORNADA DE TRABAJO**

#### **a) Jornada del personal a jornada completa:**

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de Lunes a Viernes. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Los sábados no festivos se abonarán como día efectivo de trabajo.

Se dispondrá de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de Verano y Navidad, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Se concederá cada año dos días laborables de licencia retribuida en el periodo de Navidad, que preferentemente irán unidos a un festivo navideño, sin que excedan de tres días seguidos, que se disfrutarán de modo que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25 por ciento de la plantilla de cada contrata, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 28 de este convenio.

En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en Domingo, se trasladará como cualquier otra fiesta nacional.

#### **b) Jornada del personal de fines de semana y fiestas:**

Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos 30 minutos de bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Por trabajar el 3 de Noviembre (festividad de San Martín de Porres), o el día al que se haya trasladado dicha fiesta en caso de que caiga en domingo, el personal de fines de semana y fiestas percibirá, además del salario del día correspondiente, la cantidad de 30,00 euros brutos.

Se dispondrá de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

### **ARTICULO 11.- 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.

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.

### **ARTICULO 12.- VACACIONES**

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos: del 1 al 31 de Julio, del 1 al 31 de Agosto y del 1 de Septiembre al 1 de Octubre.

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 1 de Octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.

Para el personal contratado a tiempo parcial con otras jornadas, tendrán una duración proporcional a su jornada y se disfrutarán en el periodo establecido en el párrafo anterior.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre trabajadores/as y representantes de los mismos y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

En caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute, siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente al menos 6 de ellos. Si la situación de incapacidad temporal es derivada de accidente laboral o enfermedad profesional se procederá al nuevo señalamiento sin este requisito.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso, salvo lo manifestado en el párrafo anterior.

Para el supuesto de que un trabajador no haya podido disfrutar de su periodo de vacaciones total o parcialmente por encontrarse en situación de incapacidad temporal, la empresa le complementará hasta la cuantía establecida como paga de vacaciones en la nómina del mes de diciembre y en la parte proporcional devengada.

### **ARTICULO 13.- TRASLADO DE PERSONAL**

Cualquier persona puede solicitar a su Empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios a otro.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno

de noche se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto de mayores de 60 años, que será voluntario. En todo caso, la Empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

Las Empresas procurarán evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

A tal efecto, la Empresa comunicará al Comité los cambios de turno, parque y ruta que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Recibida la procedente comunicación por el Comité de Empresa, éste determinará por sorteo ante todo el personal y en un plazo máximo de 72 horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo y parque.

#### **ARTICULO 14. - SANCIONES Y DESPIDOS**

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

#### **ARTICULO 15.- EXCEDENCIA**

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

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.

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

#### **ARTICULO 16.- CONDUCTORES**

En posesión como mínimo del carnet de conducir 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 salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su P.M.A., y los vehículos cuyo P.M.A. sea superior a 3.500 Kg, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

Todas las barredoras cuyo P.M.A. sea superior a 2.000 Kg y baldeadoras, serán conducidas por trabajadores con categoría de conductor/a.

En aquellas contratas que haya un plus específico para conductores/as que manejen habitualmente determinadas máquinas, se mantendrá siempre y cuando el operario/a tenga la categoría de conductor/a antes de la firma del Convenio 2000-2003.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor/a, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

#### **ARTICULO 17.- NUEVAS TECNOLOGIAS**

Cuando en una Contrata se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los Representantes Legales de los Trabajadores, etc.).

#### **ARTICULO 18.- LICENCIAS Y PERMISOS**

Las Empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

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

- a).- 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.

- b).-** 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c).-** 2 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- d).-** 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- e).-** 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- f).-** 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- g).-** 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- h).-** 2 días por traslado de domicilio habitual.
- i).-** 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- j).-** 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- k).-** Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.
- l).-** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- m).-** Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

## **ARTICULO 19.- TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR POR CAPACIDAD DISMINUIDA**

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la Contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Los conductores que no obtengan la renovación del carnet de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos en otra categoría profesional o instar declaración de invalidez, siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

En los casos de incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, el trabajador percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los 65 años en ese momento.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la Contrata, salvo traslados o subrogaciones.

## **ARTICULO 20.- ASCENSOS**

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Subencargado General.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de

estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación, tanto de conductor como de peón clase A, se proveerán en cada contrata por este mismo sistema.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 6 meses en la Contrata y a tales efectos se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, el Comité de Empresa estará representado por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

## **ARTICULO 21.- PLAZAS VACANTES**

Las empresas contratarán a trabajadores/as como fijos, en el plazo de 10 días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador/a en la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

En caso de excedencia se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren éstas.

En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un trabajador/a bonificado durante dos años.

El 60 por ciento de todo tipo de vacantes fijas en la categoría de peón serán cubiertas mediante contrataciones fijas del personal procedente del colectivo de fines de semana que lleven al menos 6 meses de antigüedad en la contrata (o ampliaciones de contratos de jornada parcial a jornada completa, si el trabajador fuera fijo).

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo con lo contemplado en el artículo correspondiente.

Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría

- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

## **ARTICULO 22.- CONTRATACION**

### **Estabilidad en el empleo:**

Las Empresas no podrán superar un porcentaje del 10 % de eventualidad, del total de la plantilla fija a jornada completa, y un 18 % en plantilla de jornadas parciales (sábados, domingos y festivos, etc.) en cada contrata. En dichos porcentajes no estarán incluidos los eventuales contratados para verano, contratos de relevo, ni campañas especiales o refuerzo, interinidades, excedencias y sustituciones.

### **Contrataciones eventuales para verano y campañas especiales:**

Para las suplencias de vacaciones del personal de Jornada Completa, así como para campañas especiales de limpieza, las Empresas dentro de cada contrata o distrito, efectuarán ampliaciones de la jornada al personal de tiempo parcial que lo manifieste, y si es posible, éstos tendrán preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos.

### **Contrato de circunstancias:**

La duración máxima del contrato temporal para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

## **ARTICULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO**

Los pactos de negociación sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes, se realizarán conjuntamente entre las empresas y sus Comités o Delegados/as de Personal.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

Los conductores/as y peones afectados/as por el presente Convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un anorak.

### **CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **ARTICULO 24.- INCREMENTOS SALARIALES: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Para el año 2010: El incremento retributivo para el año 2010 es 0%. El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo es, por tanto, el que se especifica en la tabla salarial del anexo final, y que coincide, para el personal a tiempo total y jornada completa, con la tabla salarial definitiva del año 2009.

Para el año 2011: La tabla salarial definitiva del año 2010 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre del 2011. Una vez conocido el dato del IPC Definitivo se realizará la correspondiente regularización de las tablas, incluido el pago de atrasos.

Para el año 2012: La tabla salarial definitiva del año 2011 se incrementará con el IPC real a 31 de diciembre del 2012. Una vez conocido el dato del IPC Definitivo y realizada la correspondiente regularización de las tablas, incluido el pago de atrasos, se incrementará a las tablas definitivas del 2012 un 3% que no tendrá carácter retroactivo ni formará parte del incremento salarial de este año 2012.

#### **ARTICULO 25.- ANTIGÜEDAD**

##### **Complemento de antigüedad:**

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.

Los trabajadores temporales, desde 1/1/98, disfrutarán de este complemento en las mismas condiciones.

**Devengo de antigüedad:**

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras (30 días en cada una) y en los beneficios (15 días).

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

**ARTICULO 26.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES**

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

**Cuantía:** La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.

**Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 16 del mes de Julio. La de Navidad se hará efectiva el día 17 del mes de Diciembre.

**Periodo de devengo:** Las de Verano y Navidad se abonarán 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.

**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.

## **ARTICULO 27.- PARTICIPACION DE BENEFICIOS**

El último día hábil del mes de Febrero, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la Tabla Salarial del Anexo final.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

## **ARTICULO 28.- PLUSES**

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a).- De transporte.
- b).- De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c).- De nocturnidad.
- d).- Incentivos.
- e).- Calidad.

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 38.- Enfermedad.

## **ARTICULO 29.- APLICACION DE PLUSES**

Los pluses indicados en el artículo 28 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos señalados en los artículos 37, 38 y 39.

## **ARTICULO 30.- PEÓN CLASE A Y PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES**

### **30.1 Peón Clase A**

Trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo P.M.A. sea inferior o igual a 2.000 Kg. y/o vehículos que precisen carnet de conducir de clase A, B, o inferior y con P.M.A. igual o inferior a 3.500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Las Empresas designarán a los trabajadores inicialmente designados para esta categoría de entre los trabajadores que habitualmente vengán realizando estas funciones. Este acceso inicial no generará plazas vacantes de peón.

Las plazas vacantes posteriores o de nueva creación, se cubrirán conforme a los artículos Ascensos y Plazas vacantes de este Convenio.

Las Empresas por razones del servicio, podrán asignar cualquier trabajo propio de la categoría de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

Ningún trabajador con categoría de peón, manejará esta maquinaria si en su cantón y turno, hubiese un peón Clase A disponible.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial y que coincide con el de peón, si bien y al

objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en una cuantía de 3'13 €. Para el año 2011 y 2012 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

Este plus incluye el posible manejo de cualquier útil, herramienta o similares de los indicados en el apartado de plus funcional de peones.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

### **30.2 Plus funcional de especialización para peones**

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de 2'74 €. Para el año 2011 y 2012 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada se abonará el de más importe.

El devengo de este plus funcional, no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas, aunque sí las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con las que se trabaje.

Se tratarán en la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio Colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en las Contratas.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

### **ARTICULO 31.- DIA Y LUGAR DE PAGO**

El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Para el personal de sábados, domingos y festivos será el primer día de trabajo de este colectivo posterior a la fecha correspondiente del personal a jornada completa, a no ser que coincidiese con el día 4 o posterior del mes siguiente, en cuyo caso se abonarían sus haberes el último día de trabajo anterior a esa fecha.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

### **ARTICULO 32.- DIETA ALIMENTICIA**

El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia por día trabajado de 7,76 euros.

Para el año 2011 y 2012 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

### **ARTICULO 33.- ANTICIPOS QUINCENALES**

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 498,96 euros.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

## **CAPITULO - IV.- MEJORAS SOCIALES**

### **ARTICULO 34.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

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 o sus beneficiarios en todo caso

percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 34.373,08 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

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 o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

### **ARTICULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de:

- **Para el personal a jornada completa:** 1.108,81 €
- **Para el personal a jornada parcial:** 554,40 €

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa y el Comité de Empresa, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables las siguientes cantidades:

- **Para el personal a jornada completa:**
  - Los primeros 200 trabajadores/as o fracción: 18.849,75 €
  - A partir de estos 200, por cada 100 trabajadores/as o fracción: 9.424,88 €
- **Para el personal a jornada parcial:**
  - Por cada 100 trabajadores o fracción: 4.712,44 €

### **ARTICULO 36.- PRESTACIONES SOCIALES**

En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 66,53 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 443,52 euros anuales por cada 200 trabajadores o fracción existentes a la firma del convenio.

Para el año 2011 y 2012 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

### **ARTICULO 37.- ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

### **ARTICULO 38.- ENFERMEDAD**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá hasta el 70% del Salario Base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del mismo, en aquellos procesos de incapacidad temporal que no superen los dos días.

Si el proceso de incapacidad temporal se prolongara durante más de dos días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100% de tales conceptos durante el tiempo que la Empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

### **ARTICULO 39.- HOSPITALIZACION**

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del Convenio.

## **ARTICULO 40.- JUBILACION**

40.1.- Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la Contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los 60 años: 338,19 €
- A los 61 años: 288,29 €
- A los 62 años: 263,89 €
- A los 63 años: 235,07 €
- A los 64 años: 186,28 €
- A los 65 años: 137,49 €

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 137,49 euros por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Para el año 2011 y 2012 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

Se establece la obligatoriedad de jubilación a la edad de 65 años, siempre que se cumplan los requisitos que dan derecho a la percepción, en su pensión de jubilación, del 100% de su base reguladora.

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

### **40. 2.- Jubilación a los 64 años:**

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

#### **40. 3.- Jubilación parcial anticipada**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores 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 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 75 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 25 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

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 de vigencia del Convenio, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, modifiquen, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

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 los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en 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 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 que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá, igualmente, el contrato de trabajo del relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista que pase a indefinido será la que prestaba el trabajador jubilado con anterioridad a dicha jubilación parcial anticipada. 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 al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

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 los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando 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 jubilados 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 jubilados parcial y 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 contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

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

#### **ARTICULO 41.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO**

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

## **CAPITULO V – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTICULO 42.- PRINCIPIOS GENERALES**

Las empresas, los trabajadores 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 aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

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 43.- EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD**

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

### **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

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 esta 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 esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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.

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 estos 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 provenir 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, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

### **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 acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Reducción de jornada por cuidado de menores:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquella.

### **Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o

parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### **ARTICULO 44.- REVISION MEDICA**

Se realizará anualmente por parte de un Servicio Médico que 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.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que realizó el reconocimiento médico.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo.

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, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

#### **CAPITULO VI – GARANTIAS SINDICALES**

#### **ARTICULO 45.- GARANTIAS SINDICALES**

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

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

### **Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:**

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

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

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

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas Empresas.

Los/as Delegados/as de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

### **ARTICULO 46.- SECCIONES SINDICALES**

Cuando los Sindicatos o Centrales acrediten en las zonas una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de la Zona (Contrata) la representación del Sindicato o Central podrá ser ostentada por un Delegado con 20 horas sindicales y los mismos derechos que un miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

### **Funciones de los Delegados Sindicales**

- 1)** Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Contrata, y servir de instrumento y comunicación entre su Central Sindical o Sindicatos y la Dirección de la Empresa.
- 2)** Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados de Personal, Comité de Seguridad y Salud, Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.
- 3)** Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 4)** Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5)** Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a).-** Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
  - b).-** En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

#### **ARTICULO 47.- CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a 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, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

#### **ARTICULO 48.- COMITE INTERCENTROS**

Aquellas empresas que dispongan de varios Comités (varias contratas), se podrá crear un Comité Intercentros, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este Comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa dentro del ámbito de la aplicación de este Convenio.

#### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad de oportunidades**

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (“Boletín Oficial del Estado” de 23 de marzo).

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- Pago único no consolidable**

A la firma del presente convenio se abonará a los trabajadores un único pago no consolidable de 500,00 euros brutos que se abonará en proporción a la jornada anual prestada por el trabajador durante el año 2010. Esta cantidad corresponde a trabajadores a tiempo total y jornada completa, cualquier jornada distinta se abonará de forma proporcional.