

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUMA 2000

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la empresa Suma 2000. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria de Leganes.

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

ARTICULO 2 - AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Leganés y será de aplicación a los trabajadores de limpieza viaria de Suma 2000. Afectará a todo el personal adscrito al servicio de Limpieza Viaria cualquiera que sea la modalidad de su contrato. En todo lo no previsto en su articulado, será de aplicación lo establecido en el Convenio General del Sector.

ARTICULO 3.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2008.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2011.

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 para la interpretación del mismo.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres 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 cinco 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 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 7 horas diarias de lunes a viernes. Independientemente de lo anteriormente escrito se trabajaran 9 días en sábados y domingos a razón de 7 horas diarias en el 2008. A partir del 2009 se reducirán a la mitad. Donde se convocará a la mixta paritaria para elaborar el cuadrante de sábados y domingos en el mes de diciembre del año anterior. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los domingos tendrán un importe según tabla anexa.

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

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

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

Para el personal con contrato a tiempo parcial de tarde será de 3 horas diarias entre los meses de octubre a marzo inclusive y de 7 horas diarias de abril a septiembre, solo en el barrio de Carrascal.

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 entre sábados, domingos y festivos, en la que estarán incluidos 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

c) 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.

Asimismo, según prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria o de la concesión de permisos quienes asistan a cursos de formación profesional o de perfeccionamiento profesional, debiendo pactarse las condiciones para su ejecución.

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 la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

ARTICULO 12.- VACACIONES

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de mes natural y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

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 30 de Septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones para el personal de turno de tarde será igual a la parte proporcional que le corresponda según su jornada.

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 de forma rotativa 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 ningún caso las vacaciones empezarán en sábado, domingo o festivo.

Si algún trabajador en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute siempre y cuando no exceda del 31 de Diciembre del mismo año.

En cualquier caso, se garantiza el abono de la paga de vacaciones, a todos los trabajadores aunque no hayan disfrutado de estas.

En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso.

ARTICULO 13. - 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 14.- 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.

ARTICULO 15.- CONDUCTORES

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.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor, 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 la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

ARTICULO 16.- 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 17.- LICENCIAS Y PERMISOS

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) 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) 3 días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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.
- c) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- d) 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- e) 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.
- f) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- g) 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- h) Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas

El personal de jornada completa dispondrá de 4 días de asuntos propios al año y la parte proporcional para el turno de la tarde. Pudiendo acogerse a ello los trabajadores siguiendo las siguientes condiciones:

Deberá notificarse la solicitud con una antelación mínima de 7 días.

No podrá solicitarse en retén de sábados y domingos.

No se podrán unir al periodo vacacional.

Solo se podrá hacer uso de uno por trimestre.

El personal de fines de semana tendrá 2 días de asuntos propios al año, de los que dispondrá si se cumplen las condiciones anteriores además de, si su solicitud no coincide con otra ausencia solicitada o más de 2 bajas.

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 18.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN

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. Todas las vacantes y nuevas plazas de creación que se produzcan se proveerán por concurso siguiendo los siguientes criterios:

Podrán optar cualquier trabajador de la plantilla con un mínimo de 1 año de antigüedad.

La valoración se hace en base al año anterior a la promoción mediante un sistema de puntos

Se puntuará asistencia, puntualidad y sanciones descontándose sobre diez puntos con los siguientes valores:

dia ausencia justificada	0.25 puntos
dia ausencia sin justificar	2 puntos
dia de retraso	1 puntos
por sanción	3 puntos

Se realizará un examen para demostrar conocimientos del servicio.

La puntuación final será el resultado de la media, en caso de empate la antigüedad decidirá sobre el mismo.

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

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

Las bajas de más de 15 días serán cubiertas temporalmente mediante la contratación de nuevo personal.

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 19.- 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.

<u>Ropa de Verano</u>	<u>Ropa de Invierno</u>
1 Pantalón al año.	1 Pantalón al año.
1 Camisa de manga corta al año.	1 Camisa de manga larga al año.
1 Cazadora de verano al año.	1 Jersey al año.
1 Par de zapatos de verano al año.	1 Cazadora al año.
1 Toalla al año.	1 Gorra de invierno al año.
1 Gorra de Verano al año.	1 Par de botas de invierno al año.
	1 Toalla para invierno
	1 Anorak cada 2 años
	1 Traje de agua cada año

CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 20.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El incremento salarial para los años de vigencia del convenio será el siguiente:

2008

Salario base	Mejora voluntaria	Plus penoso	Plus transporte	Plus asistencia
3,5 %	3,5 %	3,5 %	5%	1,5 %

La subida para este año será de un 4%

con una revisión salarial al cierre del IPC de un 4%

2009

Enero-Agosto

Salario base	Mejora voluntaria	Plus penoso	Plus transporte	Plus asistencia
3 %	4%	4 %	6%	30 %

Septiembre-

Diciembre

Salario base	Mejora voluntaria	Plus penoso	Plus transporte	Plus asistencia
2,5 %	4%	4 %		

Estas cantidades suponen

una subida total del 4,75%

El plus se incrementa en un 30% sobre 120€ anuales del 2008 lo que supone una cantidades de 13€ mensuales.

2010: IPC real + 0,3 en todos los conceptos y un 5% al plus de transporte

El plus de asistencia se incrementa en un 50% sobre la cantidad del 2009, percibiendo 19€ mensuales.

2011: IPC real aplicado a todos los conceptos. El plus de asistencia se incrementa en un 50% sobre la cantidad del 2010, percibiendo 29,25€ mensuales.

ARTICULO 21.- 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.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será el 1 de Enero de 2009.

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.

El complemento de antigüedad que vienen percibiendo los trabajadores en la actualidad, se congela y pasa a denominarse plus convenio y se cobrará en las mensualidades y en las pagas.

ARTICULO 22.- 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 23.- 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 24.- ESTRUCTURA SALARIAL

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

Salario Base. (Se abonará por día natural)

De transporte. (Se abonará por día efectivo de trabajo)

Tóxico, penoso o peligroso (se abonará por día natural)

De nocturnidad.(cobrarán del 37% sobre el salario base)

Plus Convenio

Mejora voluntaria (se abonará por día natural)

Plus Asistencia

Paga de Vacaciones (se abonará como si fuera un mensualidad normal)

Así mismo existen dos pluses funcionales:

- **Plus funcional conductor.** Se cobra por día efectivo de trabajo y por la conducción de las barredoras o lava aceras.

- **Plus funcional de peón.** Se cobrará por día efectivo de trabajo y por el uso de sopladoras, desbrozadoras y pistola quitapintadas.

Las cantidades serán 2.5 € para el conductor y de 2€ euros para los peones

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 37.- Enfermedad.

ARTICULO 25.- 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.

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

CAPITULO - IV.- MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 26.- 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 18.000 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 ó accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

ARTICULO 27.- 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 60,00 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 400,00 euros anuales por cada 200 trabajadores o fracción existentes a la firma del convenio.

Las cantidades de este artículo se mantendrán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

ARTICULO 28.- 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 29.- ENFERMEDAD

En caso de enfermedad común, la Empresa se compromete a abonar, en los tres primeros días, el 100% del salario como si de trabajo real se tratase.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, desde el 4º día hasta el 20 el trabajador percibirá el 60% de la base reguladora y, a partir del 21, el 75%.

ARTICULO 30.- JUBILACION

30.1.-Jubilación:

La jubilación es un derecho regulado legalmente y la Empresa se atenderá esa regulación que conlleva la extinción del contrato sin indemnización, abonando al trabajador un finiquito con las partes proporcionales de vacaciones y las pagas extraordinarias.

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

30. 2.- Jubilación a los 64 años:

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

30. 3.- Jubilación parcial anticipada

Se estará a lo dispuesto a legislación vigente.

ARTICULO 31.- 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 32.- EMBARAZO

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

ARTICULO 33.- REVISIÓN MÉDICA

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

Audiometría

Control visual.

Espirometría.

Análisis de sangre y orina.

Exploración clínica.

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

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al 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 34.- 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 35.- 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

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.

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.

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.

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.

Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

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.

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

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 36.- 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.

ARTÍCULO 37.-PLUS DE ASISTENCIA.

Este plus se comenzará a percibir a partir del día 1 de enero de 2009, devengándose diariamente siempre que se preste servicio de forma efectiva durante la totalidad de la jornada diaria. Su liquidación será mensual y se cobrará el 100% según las siguientes condiciones:

Los apartados del artículo 18 licencias y permisos a excepción de los apartados f) h).

Licencias sindicales

Maternidad y paternidad

Accidente laboral

Vacaciones

Se cobrarán el 50% de dicho plus si hace uso de los días de asuntos propios.

DISPOSICION ADICIONAL.- Igualdad

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.