

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 17 de agosto 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Limpieza Viaria y Jardines Loeches, Sociedad Limitada” (limpieza pública viaria y recogida residuos urbanos de Loeches) (código número 28100122012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Limpieza Viaria y Jardines Loeches, Sociedad Limitada” (limpieza pública viaria y recogida residuos urbanos de Loeches), suscrito por la comisión negociadora del mismo el 31 de enero de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de agosto de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA “LIMPIEZA VIARIA Y JARDINES LOECHES, SOCIEDAD ANÓNIMA” 2011-2012

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa “Limpieza Viaria y Jardines Loeches, Sociedad Limitada”, así como por la representación legal de los trabajadores y el asesoramiento de la Federación Regional de Actividades Diversas de CC OO.

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

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local, limitado al término municipal de Loeches, y será de aplicación a la empresa dedicada a las actividad de limpieza pública viaria y recogida de residuos urbanos, en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la empresa y todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de las actividades antes citadas, cualquiera que sea su modalidad de contrato, y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Art. 3. *Vigencia y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2012.

Los retribuciones salariales pactadas en este convenio se abonarán con efecto retroactivo al día 1 de enero de 2011, salvo en lo que se disponga otra cosa.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Art. 4. *Absorción de personal.*—En el caso de que cualquiera de las actividades citadas en el artículo 2 pasase a ser gestionada por otra empresa diferente, todos los trabajadores adscritos a dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato, quedarán subrogados por la nueva empresa, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones. Se informará a la representación de los trabajadores de los procesos de subrogación que se lleven a cabo.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o de forma colectiva, superen o no se recojan en el presente convenio.

Se considerarán también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—A la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación y aplicación del mismo.

Estará integrada por las partes firmantes, con un miembro por la parte social y por el mismo número de miembros por la parte empresarial. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y deberá celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que pueden afectar a su contenido.
4. Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión, a través de una negociación interna, 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, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

Anualmente se revisarán en una reunión ordinaria de la comisión mixta paritaria los acuerdos realizados y se realizará un resumen por escrito de todos los acuerdos que modifican el presente convenio colectivo.

Todos los acuerdos de la comisión mixta paritaria serán publicados en todos los tablones de anuncios de la empresa en las cuarenta y ocho horas siguientes de la firma del acta.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio y las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 8. *Plazas vacantes.*—En caso de que se produjeran vacantes, ya sea de forma definitiva o bien circunstancial, la empresa cubrirá dichas vacantes, antes de cuarenta y cinco días; bien sea mediante la ampliación de jornada de trabajadores de la empresa con jornada parcial, bien con cualquiera de las modalidades contractuales existentes en función de la circunstancia causante de la vacante, a fin de garantizar que los trabajadores no deban asumir como exceso de tareas las derivadas de la falta de cobertura de las vacantes.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes legales de los trabajadores una relación actualizada de todo el personal, indicando nombre, apellidos, edad, antigüedad, tipo de contrato, servicio, centro de trabajo, turno y categoría profesional.

Art. 9. *Comisión de selección.*—Las vacantes de cada categoría se cubrirán de acuerdo al convenio colectivo vigente y con arreglo a las bases que se establezcan en cada convocatoria y criterios de selección, según lo recogido en la disposición adicional primera de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se creará una comisión formada por dos miembros: Dirección de la empresa y el representante legal de los trabajadores; asimismo, estará presente un secretario para levantar acta del proceso.

Para selección de personal que ocupe los puestos establecidos en el presente convenio como personal técnico y directivo, jefaturas y encargados al ser de libre designación y revocación por parte de la empresa, la participación de la parte social será meramente observadora.

Art. 10. *Período de prueba.*—El ingreso en la empresa se entenderá provisional, estableciéndose el período de prueba que a continuación se especifica:

- Titulado superior, Grado medio, jefe administrativo, jefe de Servicios y encargado general: seis meses.
- Técnico ayudante, auxiliar técnico, oficial administrativo, encargado Área o Grupo y/o capataz: Tres meses.
- Administrativo, auxiliar administrativo y mecánico: Dos meses.
- Conductor, oficial y peón: Un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Trascurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el mismo.

Art. 11. *Grupos profesionales.*—Los grupos y categorías profesionales estarán definidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo que formará parte del Plan Director como Anexo del presente convenio colectivo.

Los puestos de encargado y superiores serán de libre designación y revocación por la Dirección de la empresa.

Art. 12. *Conductores.*—En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante este tiempo.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o embriaguez, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante los seis primeros meses, percibiendo idéntica remuneración, transcurridos los cuales la empresa le conservará su categoría y salario base correspondiente, pero los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, los percibirá de acuerdo con su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o embriaguez, la empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la misma.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido en la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure su detención.

Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido obligándose la empresa a reservar su antiguo puesto de trabajo durante un año, respetándole la antigüedad.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o la detención del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la empresa o las personas que la constituyen.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria o a embriaguez del propio conductor.

La empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

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

La suplencia de conductores durante el período vacacional, licencias o situaciones de incapacidad temporal, etc., será cubierta con trabajadores de inferior categoría pertenecientes a la propia plantilla de la empresa, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne, abonándoseles durante dicho período la diferencia salarial que corresponda por los trabajos de superior categoría, notificándole este hecho por escrito al trabajador.

Art. 13. *Nuevas tecnologías.*—Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien, un período de formación o adaptación técnica, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores con el plazo suficiente para poder analizar y prever las consecuencias en relación con empleo salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

La comisión de formación deberá garantizar el acceso de todos los trabajadores a las nuevas tecnologías, siempre que sea necesario.

La empresa no presentará expediente de regulación de empleo alguno, en función de la implantación de nuevas tecnologías.

Art. 14. *Trabajo de categoría inferior por capacidad disminuida.*—1. Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que viniera percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva calificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el trabajador causaría baja en la empresa, percibiendo:

- a) En los casos de invalidez permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo de jubilación anticipada a los sesenta años, cuando el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años en la fecha de resolución de la invalidez citada.
- b) Al trabajador, con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, que se le declare una incapacidad permanente total derivada de accidente laboral o no laboral, o enfermedad profesional o común, y tuviera menos de cincuenta y cinco años en la fecha de la resolución de invalidez, se le aplicará la siguiente tabla de indemnizaciones en función de la edad: enfermedad profesional, enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral:
 - De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 29.912 euros.
 - De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 36.560 euros.
 - De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 43.207 euros.
 - De treinta y cinco a treinta y nueve años: 46.530 euros.
 - De treinta y cuatro años o menos: 49.881 euros.

A las cantidades anteriores referidas al presente artículo se les aplicará el IPC real de cada año de vigencia del presente convenio colectivo.

- c) Los conductores que no obtengan la renovación de su carné de conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de invalidez permanente que corresponda, cuando existieran causas que pudieran dar lugar a incapacidad. De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo según el caso. En el supuesto que no se declare invalidez permanente alguna, o no haya lugar a instar dicha declaración, conforme anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto 2 o en su defecto el punto 2.a), ambos de este artículo, si el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años. Si el trabajador tuviera menos de cincuenta y cinco años, podrá optar por re-

cibir la cantidad de 23.266 euros o la que resulte por la aplicación del artículo de jubilación correspondiente a la jubilación anticipada a los sesenta años.

- d) No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidad permanente derivada de accidente laboral o enfermedad profesional debidos a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador con capacidad disminuida y la empresa.

Art. 15. *Ascensos y promoción interna.*—Los puestos o tareas establecidos en el presente convenio como personal técnico y directivo, jefaturas y encargados serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. El resto de plazas vacantes serán cubiertas al 100 por 100 por promoción interna.

Se establece por la empresa y representación de los trabajadores un sistema de promoción interna que tendrá en cuenta los siguientes términos:

- Publicar en los tablones de anuncios la convocatoria y los requisitos para presentarse.
- Tener un año de antigüedad en la empresa.
- Los cursos de formación cuentan positivamente.
- Primará la antigüedad.
- La comisión de valoración estará formada por parte de un miembro del Departamento de Recursos Humanos, un miembro del Departamento Técnico y un miembro por la parte social.
- El período de prueba será el equivalente al recogido en el convenio colectivo para cada categoría.
- Se publicará la lista de resultados por la comisión de valoración.
- El temario será facilitado y distribuido por la empresa.

Durante el período de prueba, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el mismo.

Las pruebas de ascenso se realizarán en horas de trabajo, y si no fuese posible, se compensará a los trabajadores que las realicen con las horas empleadas para dicho examen.

Art. 16. *Traslado de personal.*—El presente convenio colectivo establece un régimen de traslados internos en Loeches que afecta a todos los trabajadores de la plantilla.

Todas las vacantes y puestos de nueva creación serán ofrecidos al conjunto de la plantilla en régimen de traslado; cuando un puesto no se cubra o quede vacante deberá de iniciarse el proceso de promoción interna.

Bases del régimen de traslados:

1. Niveles entre categorías para la solicitud de traslados: Se estará a lo establecido dentro de los planes de carrera establecidos en la empresa.
2. Requisitos para presentarse a traslados:
 - Toda persona con contrato indefinido en plantilla y un año de antigüedad en la empresa podrá presentarse a un traslado.
 - Las personas en situación de excedencia no podrán presentarse a ningún traslado.
 - Toda persona que se haya presentado a un traslado no podrá presentarse a otro traslado en un período de un año.
 - Cuando más de una persona se presente a un mismo traslado se concederá este por riguroso orden de antigüedad en la empresa.
3. Principios del sistema de traslados y mecanismos de control:
 - Este sistema de traslados va ligado a la promoción interna dado que los movimientos horizontales entre categorías se regulan en este apartado y los movimientos verticales entre categorías se regulan en el régimen de promoción interna.
 - El sistema de traslados asegura la igualdad de oportunidades entre los trabajadores de la empresa para acceder a puestos de nueva creación o vacantes existentes.
 - El sistema de traslados es público y debe asegurar la transparencia en los procesos de traslados y la máxima información a todos los trabajadores, por lo tanto todos los traslados deberán ser expuestos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa sin excepción.
 - Se creará una comisión paritaria de traslados que supervisará y hará seguimiento de todos los procesos; esta comisión regulará los plazos de publicación de los traslados y valorará una por una cada solicitud. Esta comisión será la misma que la comisión de promoción interna.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral será la siguiente: La jornada máxima ordinaria de trabajo será, para la vigencia del presente convenio colectivo, de 1.568 horas anuales con la equivalente a treinta y cinco horas semanales, incluyendo dentro del cómputo treinta minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo para todas las jornadas, excepto en aquellas inferiores a cuatro horas diarias que disfrutarán de quince minutos de bocadillo. Además, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el empleado en los desplazamientos de un centro a otro dentro de la jornada laboral.

Como norma general habrá dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán sábados y domingos, exceptuando a los trabajadores que tengan un contrato de fines de semana y festivos.

Con motivo de la semana de las fiestas, se establecerá una reducción de media jornada diaria, cuya distribución dependerá de las necesidades de los servicios exceptuando a los trabajadores que tengan un contrato de fines de semana y festivos.

Se concederá cada año como días libres, para todo el personal, los días 24 y 31 de diciembre.

Se considera el día 3 de noviembre (San Martín de Porres) como festivo. Cuando coincida en sábado o domingo se trasladará al día anterior o posterior.

El horario es de 7.00 a 14.00, de lunes a viernes, excepto festivos.

Se podrá establecer una plantilla que prestará sus servicios en sábados, domingos y festivos, denominada plantilla de fin de semana y festivos, para los servicios de limpieza viaria y recogida de residuos. Dicha plantilla percibirá el salario proporcional al trabajo desarrollado. Dado que es una plantilla especial que presta sus servicios en días concretos, el salario a percibir será el proporcional a la jornada de trabajo incluyendo el plus de festivo.

Art. 18. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal tendrá una duración de treinta y tres días naturales o, en su caso, la parte proporcional que les corresponda, de no prestarse servicio el año completo. Cuando el trabajador cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones comenzarán en festivo, domingo o día de descanso/libranza.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, y serán rotativas (si el trabajador disfruta las vacaciones en julio, al año siguiente las disfrutará en agosto, etc.). No obstante lo anterior, los trabajadores tendrán derecho a intercambiarse los períodos vacacionales, por meses o quincenas completas (del 1 al 15 y del 16 al 31 de cada mes), dentro de la misma categoría y servicio, previa solicitud a la empresa.

Cuando presten servicio en la empresa ambos cónyuges, se hará coincidir sus vacaciones si así lo solicitan los cónyuges; a partir del primer año de coincidencia se seguirá la rotación habitual.

Cuando existan turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de incapacidad transitoria dictaminada por la Seguridad Social de duración superior a diez días, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones. Será inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha del alta por incapacidad transitoria.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de baja, se aplazará el disfrute de sus vacaciones.

En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

El calendario de las vacaciones anuales se elaborará anualmente por la comisión mixta paritaria, se publicará el calendario definitivo de vacaciones el 30 de abril, con las permutas ya concedidas.

Si por necesidades de la empresa se precisase que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y seis días naturales de vacaciones; este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Capítulo IV

Modificaciones, suspensión y extinción de la relación de trabajo

Art. 19. *Permiso no retribuido.*—La empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, quince días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período, informando en cada caso al comisión mixta paritaria. En casos excepcionales este plazo se podrá ampliar hasta los dos meses.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación en un mismo servicio. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

A fin de garantizar que los trabajadores no deban asumir como exceso de trabajo derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo urgente necesidad.

Art. 20. *Licencias y permisos retribuidos.*—El personal afectado por el presente acuerdo, independientemente de su turno de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas a excepción de la prima de asistencia, por el importe total devengado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Veinte días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- c) Un día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el trabajador tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.
- d) Cuatro días naturales por el nacimiento o adopción de hijo del trabajador, ampliable a cinco días si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a seis días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz.
- e) Un día hábil por nacimiento de nietos y/o hermanos.
- f) Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos, nietos, hermanos políticos, padres y/o padres políticos, ampliables a dos días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite anual máximo de cinco bodas por año natural.
- g) Dos días hábiles por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI.
- i) El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
- j) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título.
- k) El personal fijo podrá solicitar un total de seis días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente convenio colectivo. No se podrán disfrutar de los días de asuntos propios más del 30 por 100 de la plantilla de cada servicio en un mismo día, y se tendrán que solicitar con un mínimo de cinco días de antelación. En caso de coincidir más del 30 por 100 de solicitudes en un mismo día se adjudicarán por estricto orden de petición.
- l) El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de estos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al período de vacaciones anuales.
- m) El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de cabecera y/o del médico especialista.
- n) Permiso para visitas médicas con hijos menores de edad, con un máximo de dos veces al mes.

A fin de garantizar que los trabajadores no deban asumir como exceso de trabajo derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo urgente necesidad.

Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad:

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidentes acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de este una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el trabajador presentará un volante de justificante de visita al médico, que la empresa facilitará a los trabajadores.

En cualquiera de los casos el trabajador dará a conocer a la empresa esta incidencia en el plazo de tres días. Cuando a un trabajador o trabajadora le den parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, tanto la ausencia como el parentesco con la persona que genera el derecho. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho, debiéndose, en este último caso, haber comunicado por escrito tal situación a la empresa.

Art. 21. *Excedencias.*—Las excedencias forzosas se regularán conforme al convenio general del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

En cuanto a la excedencia voluntaria también se regulará por el citado convenio, estableciéndose la posibilidad de solicitud por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

No obstante, mediante el presente convenio colectivo se establece una excedencia especial en la que el trabajador con una antigüedad mínima de cuatro años tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria por un período no menor a un año ni superior a dos con reserva de su puesto de trabajo. Una vez finalizado el período de excedencia especial, el trabajador, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el período establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia.

El trabajador que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

Art. 22. *Prórroga de contrato y cese en la empresa.*—El personal que desee renunciar voluntariamente en la empresa deberá preavisarlo, al menos, con una antelación de:

- Grupo de técnicos y mandos intermedios: Dos meses.
- Resto de categorías: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la debida antelación dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de falta de preaviso.

La notificación de la renuncia se realizará por escrito y que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Cuando se prevea la prórroga del contrato de trabajo temporal, se comunicará al trabajador con una antelación de quince días.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 23. *Día y lugar de pago.*—El abono de haberes se hará efectivo para todo el personal el último día hábil de cada mes o el anterior, si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

El recibo de nómina se entregará en los tres días hábiles posteriores a la fecha de cobro dentro de la jornada laboral en el centro de trabajo.

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

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—Serán los incluidos en la tabla salarial anexa.

Año 2012: La subida salarial para el año 2012 será el IPC real de 2011 más el 2 por 100 a todos los conceptos de la tabla salarial.

Art. 25. *Antigüedad.*—Complemento de antigüedad: Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, cualquiera que sea su modalidad contractual, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos trienios al 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100 sobre el salario base.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la reconocida a cada trabajador el día del ingreso a la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplan.

Art. 26. *Pluses.*—Son los siguientes:

a) Salario base: De acuerdo con la tabla anexa.

b) Plus convenio: De acuerdo con la tabla anexa.

c) De trabajo tóxico, penoso y peligroso:

Se establece un plus de peligrosidad por los trabajos que se realicen en medianas, rotondas y bordes viarios sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas consistente en un 20 por 100 del salario base.

Se establece un plus de toxicidad por la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas consistente en un 20 por 100 del salario base.

En aquellos supuestos en que concurriese de modo manifiesto en dos de las circunstancias señaladas (penosidad, toxicidad y peligrosidad) pasará el plus a ser del 25 por 100 y si concurriesen las tres, sería del 30 por 100 del salario base.

Los demás trabajos tóxicos, penosos o peligrosos a efectos de estos pluses será el comité de seguridad y salud y la empresa quienes los determinen. En caso de discrepancia se recurrirá al organismo competente.

Servicio de Limpieza Viaria: Se establece un plus mínimo para el grupo de operarios consistente en el 20 por 100 del salario base.

d) De actividad: Se crea un complemento salarial por día efectivamente trabajado para aquellos trabajadores que utilicen sopladoras, desbrozadoras, así como hidrolimpiadora para el lavado de contenedores en el parque y recogida especial de pipicanes y su importe será de dos euros por día efectivo de trabajo.

e) De Servicio de Limpieza de Mercadillo: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para aquellos peones que realicen la limpieza del mercadillo en los días estipulados y cuyo importe será de 2 euros por día efectivo de trabajo.

f) De nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 21.00 (nueve de la noche) y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre salario base.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se establecerán los siguientes pluses a excepción de la aplicación a la plantilla de fin de semana y festivos:

— Plus de sábado, domingo y festivo: 26,50 euros.

Se establecerá un plus compensatorio del 20 por 100 de salario base para los corretornos que vean modificado su cuadrante semanal, aplicado sobre el día en que se modifique dicho cuadrante.

Todas estas cantidades, a excepción del plus de trabajo tóxico, penoso y peligroso del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos, plus convenio y plus de nocturnidad tendrán una revisión anual correspondiente al IPC real.

Art. 27. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio no compensarán y ni absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Art. 28. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.*—La empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Cuantía: Será la correspondiente a una mensualidad donde incluya salario base, plus convenio y antigüedad en cada una de ellas.

b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de marzo, verano y Navidad.

- c) Fechas de abono: La paga extraordinaria de marzo se hará efectiva el 15 de marzo; la de verano se hará efectiva el día 20 del mes de junio; la paga de Navidad se hará efectiva el día 15 del mes de diciembre.
- d) Período de devengo: La paga de marzo se devengará anualmente; en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado, y las pagas de verano y Navidad se devengarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
- Paga de marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de marzo del año anterior al abono de la paga.
 - Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Se podrá acordar con los representantes de los trabajadores el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias en la cuantía que corresponda en cada una de ellas.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes están de acuerdo en que las horas extraordinarias deben tender a su supresión, en atención a una política social solidaria. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral reduciendo al mínimo las horas extraordinarias. Solo y exclusivamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios o urgentes.

Se establecerá un cuadrante público y rotativo dentro de los márgenes razonables de organización del trabajo, de tal forma que, una vez realizadas o rechazadas, correrá el turno de cuadrante, renovándose cada tres meses el listado público en cada centro de trabajo.

Para estos casos excepcionales en los que tengan que realizar horas extraordinarias, el trabajador que las realice podrá optar entre el abono de las mismas o su disfrute en descanso.

Desde la entrada en vigor del convenio, el pago de las horas extraordinarias, si el trabajador opta por el abono, será como sigue:

Si se opta por el abono, las realizadas de lunes a viernes tendrán un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, siendo el recargo del 100 por 100 para las realizadas en sábado, domingo o festivo.

El valor de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario total anual}}{\text{Número de horas de trabajo al año}} + 75 \% \times 100 \%$$

Si se opta por el descanso, se librarán dos horas por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y tres horas por las realizadas en sábado, domingo o festivo, siendo acumulables, a petición del interesado, los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias, siempre que se disfruten dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 30. *Anticipos quincenales.*—Voluntariamente, todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten.

Art. 31. *Anticipos reintegrables.*—Cualquier trabajador con más de tres meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.200 euros. No podrá volver a solicitar un nuevo anticipo reintegrable hasta pasados seis meses desde la finalización del anterior.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la comisión de préstamos (integrada por la parte social y la parte empresarial), 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 préstamo se hará durante las 15 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 14.800 euros por cada 100 trabajadores o fracción. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla existente a la entrada en vigor del convenio, revisándose el número de trabajadores en plantilla al 1 de enero de cada año.

Capítulo VI

*Conciliación de la vida familiar y profesional.
Protección de la maternidad*

Art. 32. *Maternidad*.—Excedencia maternal: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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 realizará 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 solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante de lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad, salvaguardar todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior, después del disfrute del permiso por maternidad correspondiente. Además, la trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en las fechas que ella misma solicite.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 33. *Parejas de hecho*.—Los trabajadores que acrediten mediante la documentación necesaria estar inscritos el registro municipal o autonómico de parejas de hecho disfrutarán de los mismos derechos que los matrimonios en las siguientes materias:

- Coincidencias de vacaciones de la pareja.
- Licencias y permisos retribuidos.
- Prestaciones sociales.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 34. *Salud laboral*.—En la empresa se elegirán los correspondientes delegados de prevención, siendo estos los encargados de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente, en el presente convenio colectivo, y en todo aquello que condicione la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus correspondientes reglamentos de desarrollo.

Respecto a su crédito horario, tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por tanto no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a la realización de visitas a los lugares de trabajo, el empleado en acompañar a los técnicos o inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el empleado en informarse o presentarse en los lugares donde se hayan producido daños para la salud de los trabajadores, así como el tiempo invertido en solicitar información o elaboración de informes ante las autoridades laborales con competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad del trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la planificación preventiva o las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud en los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Formación e información: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará, asimismo, a los delegados de prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

- Información: A la firma del presente acuerdo, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio que prestan, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los delegados de personal, así como los acuerdos del comité de seguridad y salud se publicarán en los tablones de anuncios. Dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, podrán tratar la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados, en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

La formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en las mismas. Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Medios de protección: La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, queda obligada a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente con los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos equipos de protección individual se procurará consensuar en el seno del comité de seguridad y salud; igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales. Se entregará la ficha técnica de medios de protección a los delegados de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Manipulación de cargas: La empresa, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que suponga riesgo para su seguridad, debe adaptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción y de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

La empresa debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlos en dicha forma.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, y en función de estas adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentre, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer aspectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 35. *Prendas de trabajo.*—Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes se realizarán por el comité de seguridad y salud.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos centros de trabajo; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso. Al igual, las prendas de trabajo se entregarán en el mes de mayo para la temporada de verano y en el mes de septiembre para la temporada de invierno.

Art. 36. *Lugares de trabajo.*—La empresa está obligada a exigir el cumplimiento de lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, a aquellas empresas clientes, según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII

Mejoras de carácter social

Art. 37. *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, invalidez absoluta o gran invalidez el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 21.900 euros. Independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

La empresa suscribirá para todo el personal un seguro de responsabilidad civil por los daños que puedan causar en el ejercicio de sus funciones.

Estos acuerdos entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente convenio colectivo.

Art. 38. *Fondo social.*—La empresa estará obligada a constituir un fondo social y asistencial en las siguientes condiciones:

- La empresa aportará para dicho fondo 3.650 euros por cada 100 trabajadores o fracción superior a 50 trabajadores. Para la determinación de las cantidades se estará a la plantilla fija existente a la entrada en vigor del acuerdo revisándose el número de trabajadores en plantilla al 1 de enero de cada año.
- El fondo social y asistencial será administrado por una comisión compuesta por los representantes de los trabajadores y de la empresa, para que el fondo se destine exclusivamente a los fines sociales y asistenciales. Dicha comisión se reunirá semestralmente.
- Las prestaciones del fondo social y asistencial serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus estatutos, que como mínimo deberán recoger ayudas para el personal con hijos disminuidos físicos, psíquicos y/o sensoriales. Dicho fondo será administrado por la comisión a que se hace referencia en el apartado b) de dicho artículo.

Art. 39. *Prestaciones sociales.*—Independientemente de lo regulado en el artículo anterior, la empresa abonará a cada trabajador:

- El 100 por 100 del coste de la reposición de gafas, prótesis y sonotones, cuando se pruebe su rotura en horas de trabajo, para lo que se deberá de avisar inmediatamente dentro de la misma jornada de trabajo a su encargado o por comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos.
- Calzado especial a los trabajadores que lo necesiten para desarrollar su trabajo por prescripción médica, previo informe del servicio de vigilancia de la salud.
- Una ayuda por natalidad o adopción de 150 euros por hijo.
- Una subvención para ayuda de guarderías y escuelas infantiles consistente en 24 euros mensuales por cada hijo de tres años o menos, siendo requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a la ayuda.
- Una ayuda por matrimonio del trabajador de 150 euros.

Art. 40. *Complemento de incapacidad temporal por accidente, enfermedad o situación de riesgo en el embarazo.*—En caso de accidente o enfermedad, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un complemento por situación de incapacidad temporal con el fin de garantizar el 100 por 100 del salario real mensual independientemente del tiempo que dure tal situación, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica, no produciendo esta situación merma alguna en las pagas extraordinarias.

Dentro de este complemento no se incluirá la denominada prima de asistencia, a excepción de situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo y maternidad/paternidad.

Art. 41. *Revisión médica.*—Se realizará por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud una revisión médica anual, pudiéndose establecer un reconocimiento médico previo para determinadas categorías.

El Servicio de Prevención, de acuerdo con el comité de seguridad y salud, determinará las pruebas a realizar y la periodicidad de las mismas dependiendo del puesto de trabajo.

En octubre se facilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, que se administrará en horas de trabajo. De igual forma, la empresa facilitará vacunas contra la hepatitis B para todos los trabajadores que lo soliciten, entregándoles a cada uno su correspondiente cartilla de vacunaciones, y siendo administradas en horas de trabajo.

Se intentará que los reconocimientos médicos se realicen en horas de trabajo, en caso contrario se compensará con cuatro horas, en el plazo de un mes desde que se realizase el

reconocimiento, con una hora mínimo por día. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Art. 42. *Premio por jubilación.*—Los trabajadores que soliciten su jubilación, recibirán por parte de la empresa, y por cada año de trabajo en la misma, o por la antigüedad que tengan reconocida, en el momento de producirse aquella, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años: 532 euros.
- A los sesenta y un años: 466 euros.
- A los sesenta y dos años: 399 euros.
- A los sesenta y tres años: 333 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 267 euros.
- A los sesenta y cinco años: 200 euros.

Igualmente, se abonará la cantidad de 200 euros por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación en lo referente a esta materia de jubilación. Estas cantidades se actualizarán según la póliza contratada a todos los efectos.

Art. 43. *Jubilación a los sesenta y cuatro años y jubilación anticipada parcial.*—Jubilación a los sesenta y cuatro años: De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación parcial anticipada: Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; 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.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial son las siguientes:

Año	Edad mínima del trabajador	Antigüedad mínima en la empresa (años)	Años de cotización Seguridad Social
2008	Sesenta años	2	18
2009	Sesenta años y dos meses	3	21
2010	Sesenta años y cuatro meses	4	24
2011	Sesenta años y seis meses	5	27
2012	Sesenta años y ocho meses	6	30
2013	Sesenta años y diez meses	6	30
2014 y siguientes	Sesenta y un años	6	30

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del período previo de cotización a la Seguridad Social no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna “Máximo jubilación parcial” de la siguiente tabla, y como mínimo el 25 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna “Mínimo prestación laboral”, y como máximo el 75 por 100. 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 para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Año	Máximo jubilación parcial (%)	Mínimo prestación laboral (%)	Mínimo jubilación parcial (%)	Máximo prestación laboral (%)
2008	85	15	25	75
2009	82	18	25	75
2010	80	20	25	75
2011	78	22	25	75
2012 y siguientes	75	25	25	75

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 período 2008-2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se 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 período 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 sesenta y cinco 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 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 parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado 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 parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

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

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

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

La jubilación parcialmente 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 parcialmente 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 solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período 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 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 sesenta y cuatro años.

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

Capítulo IX

Contratación: Modalidades del contrato de trabajo

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en la empresa, las que recogen a continuación se sujetarán, además, a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

Art. 44. *Contrato de obra o servicio determinado.*—Es aquel que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Se celebrará entre la empresa y el trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado por la empresa con terceros. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto.

Art. 45. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*—Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa

A título enunciativo podrán formalizarse tales contratos cuando por necesidades organizativas del carácter estacional la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad y en general cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales. La duración de estos contratos no superará los seis meses en un período de doce meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Art. 46. *Contrato de trabajo interino.*—Es el contrato celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Art. 47. *Contrato de trabajo fijo discontinuo.*—El contrato por tiempo indefinidos de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Art. 48. *Contrato de trabajo a tiempo parcial.*—El contrato por tiempo indefinidos a tiempo parcial se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Art. 49. *Contrato indefinido ordinario.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Art. 50. *Facultad sancionadora.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Art. 51. *Graduación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Art. 52. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. La discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que lo motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Art. 53. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir inmediatamente a sus jefes de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.
33. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
34. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Art. 54. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Los robos, hurtos o apropiaciones indebidas producidos contra la empresa o compañeros.

23. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

24. Las faltas de semejante naturaleza.

La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la empresa. Para la sanción de las conductas anteriores así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

Art. 55. *Prescripción de las infracciones y faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles; las graves, a los veinte días naturales, y las muy graves, a los sesenta días naturales, a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 56. *Sanciones. Aplicación.*—Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometer la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostente la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los

hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Las faltas graves y muy graves serán puestas en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, antes que del trabajador, exponiéndose los motivos y la clase de sanción y/o despido; de no ser así, se considerarán nulos a todos los efectos. Las faltas leves se comunicarán a los representantes legales de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador.

Los trabajadores afectados por este convenio, independientemente del tipo de contrato que tengan, en caso de despido improcedente serán indemnizados con cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Capítulo XI

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 57. Garantías sindicales.—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la empresa. Se concederán dos horas para la realización de asambleas, con un tiempo mínimo de duración de sesenta minutos, que disfrutará el personal al que afecte en su jornada laboral dicha convocatoria.

Para asuntos sindicales de importancia, que requieran el asesoramiento de los sindicatos o centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados sindicales y representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa):

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de treinta horas de crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel 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 de los interesados. 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 la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la empresa.

Los delegados de personal o 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.

Art. 58. Secciones sindicales.—Los sindicatos o centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en la empresa de acuerdo con la ley y con sus estatutos.

Cuando las citadas secciones sindicales sean de sindicatos que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales podrán designar un delegado sindical que dispondrá de los mismos derechos, garantías y crédito horario que disfruten los miembros del Comité de empresa. El delegado sindical deberá ser un trabajador en activo en la empresa, designado de acuerdo con los estatutos del sindicato o central sindical a la que represente.

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento y comunicación entre su sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, en solitario o con la empresa, comité de seguridad y salud, 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 afecte a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

5. Serán, asimismo, 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 pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, de las mismas características que el del comité de empresa, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Art. 59. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos o centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato o central sindical a que pertenece, al cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En la empresa no podrá haber más de un 3 por 100 de trabajadores con contrato temporal, quedando excluidos de este porcentaje los contratos de sustitución por incapacidad temporal, vacaciones, licencias, permisos y excedencias, así como los eventuales o por obra para campañas especiales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Quedará establecido un Catálogo de Puestos de Trabajo que recogerá las características y funciones de cada puesto de trabajo presente en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento del problema que para nuestra empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización por parte de nuestra empresa, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios.

Dado el porcentaje de absentismo que se viene produciendo y la preocupación anteriormente expresada por todas las partes se encomienda el estudio y puesta en marcha de las medidas oportunas a la Comisión de Salud.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todas las cantidades económicas establecidas en el presente convenio colectivo deberán de revisarse anualmente aplicando el incremento del IPC real anual.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

En todas las cuestiones no recogidas en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado.

(03/29.509/11)