

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 19 de junio de 2008

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
16074

Visto el expediente del Convenio Colectivo para la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (Código 3700142), y su personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y eliminación de las mismas, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el pasado 16 de junio de 2008 y suscrito con fecha 9 del mismo mes y año, por la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial, ACUERDO:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fdo.: Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES**Art. 1º - ÁMBITOS PERSONAL FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y los trabajadores empleados en su centro de trabajo de Salamanca (Capital), dedicados al servicio de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos.

Art. 2º - ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre del año 2009. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2008, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Quedará prorrogado tácitamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Art. 3º - DENUNCIA

Este convenio se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. La Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera quincena posterior a la entrega de la Plataforma del Convenio.

Art. 4º - GARANTIA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente el acuerdo personal "Ad Personam"

Art. 5º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contengan el convenio.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

En el plazo de un mes de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, estos artículos quedarán corregidos, en los términos que haya indicado la Autoridad Competente.

Art. 6º - CONTRATOS DE TRABAJO

Se observará lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Para la firma de los contratos se avisará al Comité de Empresa con el fin de en la medida de lo posible, este presente un miembro del mismo en la formalización de éste.

El personal contratado a tiempo parcial, no podrá tener un contrato de carácter temporal por un periodo superior a seis meses. Si este personal pasara a tener jornada completa, se le respetarán todos los derechos que hubiera adquirido.

Art. 7º - CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de finalización del contrato que FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. tiene adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Salamanca, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando la nueva empresa adjudicataria o el propio Ayuntamiento, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los trabajadores.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Art. 8º - COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales; y por la representación de la misma que ha tomado parte en las deliberaciones del convenio, y se reunirá a instancia de una de las partes, teniendo que celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- 1.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
- 4.- Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión paritaria.
- 5.- Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigilancia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Art. 9º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; o en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

CAPÍTULO II - JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES**Art. 10º - JORNADA DE TRABAJO**

Todos los trabajadores de jornada completa realizarán una jornada diaria de 7 horas, de lunes a viernes, considerándose el sábado y el domingo como descanso semanal.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial realizarán una jornada diaria de 7 horas, los días estipulados en su contrato.

Estarán incluidos dentro de la jornada 30 minutos de descanso para el bocadillo, dicho tiempo se considerará como efectivamente trabajado.

Art. 11º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen de la jornada laboral diaria. Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios y urgentes considerándose como horas extraordinarias estructurales dadas las características del servicio público a realizar, todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.958/1.981 de 20 de Agosto y la Orden Ministerial del 1 de Marzo de 1.983.

Art. 12º - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Dada la obligatoriedad de prestar servicios en sábados, domingos y festivos, cuando coincidan dos festivos consecutivos, no siendo uno de ellos sábado, uno de ellos, preferentemente el primero, (y en correlación si fueran mas de dos días) será trabajado por el personal de jornada completa del turno de noche de la recogida de basuras, a excepción de si el festivo es lunes, que será trabajada por el personal citado la se-

gunda fiesta, percibiendo por todos los conceptos las cantidades que a continuación se relacionan:

Capataz y Conductor, 193,80 Euros por festivo trabajado.

Peón, 171,80 Euros por festivo trabajado.

En cualquier caso, quedan excluidos de este artículo los trabajadores contratados específicamente para trabajar a tiempo parcial.

Art. 13º - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de cinco semanas naturales completas, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no alcancen dicha antigüedad (considerándose a este efecto la fracción de mes como completo).

Las vacaciones se disfrutarán en tres turnos, comenzando el primero de ellos el lunes más próximo al 15 de junio de cada año, y cada uno de los otros dos a la finalización del anterior, de forma ininterrumpida, por lo que todos ellos comenzaran en lunes.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional, o fraccionar sus cinco semanas en dos partes, cuatro semanas dentro del periodo y una semana fuera del mismo, deberá comunicar las nuevas fechas por escrito a la Empresa con anterioridad al 30 de abril. La semana que se extraiga del periodo vacacional, para disfrutarla fuera del mismo, solo podrá ser la primera o la última del turno. En los periodos que se disfruten fuera del periodo vacacional no podrán coincidir más de tres conductores y siete peones.

Igualmente se fija el 30 de abril, como fecha tope para intercambiar periodos de vacaciones entre los trabajadores de la misma categoría.

El trabajador que con anterioridad al disfrute de sus vacaciones se encuentre en situación de IT y esta perdure coincidiendo en la totalidad o parte de éstas, así como el trabajador que cause baja por IT durante el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho a los días que acredite dicha situación, mediante el correspondiente parte médico, debiendo disfrutar estos días cuando él elija, pero fuera del periodo normal de vacaciones, dentro del año.

La sustitución de vacaciones, se realizará con el personal voluntario de tiempo parcial, disfrutando su descanso semanal de lunes a viernes.

La retribución de las vacaciones alcanzará el importe del mismo tiempo que si se hubiera trabajado los días laborales comprendidos dentro del periodo vacacional.

Art. 14º - FESTIVIDAD PATRONAL

El día de San Martín de Porres, patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Tendrá la consideración de abonable y no recuperable. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre Empresa y Comité.

Los trabajadores del turno de noche no trabajarán la noche posterior a la fiesta. La noche anterior a la fiesta no se considerará festiva.

La Empresa abonará el 25% del cubierto a aquellos trabajadores que asistan a la comida del Patrón, también correrá con los gastos de misa, de los cubiertos y placas de los jubilados del año en curso.

Art. 15º - PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

La Empresa concederá previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta 35 días como máximo de permiso no retribuido al año, a quien lo solicite con antelación suficiente.

La Empresa contestará al trabajador que lo solicite en un plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de solicitud.

En los casos de urgente necesidad, la Empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

Art. 16º - PERMISOS RETRIBUIDOS

La Empresa concederá los siguientes permisos y por los motivos que se indican a continuación, siempre que se documente debidamente con el correspondiente justificante:

a) 4 días naturales por nacimiento o adopción de hijos y 6 días si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento fuera de la provincia, uno de estos días podrá retrasarse hasta la celebración del bautizo.

b) Por matrimonio del trabajador 15 días naturales; pudiendo el trabajador elegir la fecha del disfrute de los mismos, dentro del plazo de tres meses posterior a la boda.

c) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 1 día natural ampliable a 3 días si hubiere el trabajador de realizar un desplazamiento a distinta provincia.

d) 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, consanguíneos y/o afines y 6 días si sucediera fuera de la provincia.

e) 3 días naturales en caso de fallecimiento de nietos y abuelos y 5 días si sucediera fuera de la provincia.

f) 1 día natural en caso de fallecimiento de tios y/o sobrinos, consanguíneos y/o afines.

g) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

h) 4 días naturales en caso de hospitalización, con o sin intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos, hermanos, nietos y abuelos, consanguíneos y/o afines pudiendo elegir el trabajador el uso de la licencia mientras dure la hospitalización.

i) Un día natural por comunión de hijo/a o nieto/a, si coincidiera en día de trabajo.

j) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la Empresa.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

El concepto de afinidad se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

En los casos de hospitalización de familiares, se procurará que estos permisos sean disfrutados de forma escalonada por los trabajadores del mismo grado consanguíneo.

Existirá un día de permiso retribuido no recuperable. En cualquier caso, Empresa y Comité determinarán el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar al mismo tiempo este permiso.

CAPITULO II - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17° - SALARIO BASE

El salario base para el personal regulado por este convenio colectivo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

Art. 18° - ANTIGÜEDAD

Todo el personal regulado por este convenio colectivo, tendrá un complemento por antigüedad según los años de servicio, equivalente a 3 bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100, con un tope máximo del 60 por 100, que es igual a 41 años o más. El devengo de la antigüedad será desde el 1 de enero del año en que se cumpla, y su abono se realizará una vez firmado el convenio colectivo, siempre con carácter retroactivo de esa fecha, es decir, de 1 de enero.

Art. 19° - PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Se establece para el conjunto de estos conceptos y para aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa, un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, cuya cuantía será la equivalente al 30 por 100 calculado sobre el salario base más antigüedad.

Art. 20° - PLUS DE CONVENIO

Por este concepto se establece un plus que es el indicado para cada categoría en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día natural.

Art. 21° - PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto se establecen las cantidades diarias (365 días) que para cada categoría profesional se determinan en la tabla salarial anexa.

Art. 22° - PLUS CALIDAD

Por este concepto se establecen las cantidades por día trabajado que para cada categoría profesional se determinan en la tabla salarial anexa.

Art. 23° - PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica de un 25 por 100 sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en el periodo nocturno.

Art. 24° - GRATIFICACIÓN FIN DE AÑO

A fin de año, la Empresa dará una gratificación a todo el personal, en la cuantía de 62,23 euros o parte proporcional al tiempo trabajado, que se abonará de una sola vez y el último día laborable anterior al 31 de Diciembre.

Art. 25° - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo indicado en las tablas salariales más 30 días de antigüedad, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Gratificación de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono del 15 al 20 de julio o día anterior.

Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono del 15 al 20 de diciembre o día anterior.

Gratificación de Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono en la primera quincena de Marzo del año siguiente al de su devengo o día anterior.

Gratificación de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año siguiente, siendo su abono con anterioridad a la festividad del patrón.

Art. 26° - PREMIO A LA VINCULACIÓN

A excepción de los jubilados parcialmente, aquellos trabajadores, regulados por este convenio que cumplan los 63 años estando en activo, y lleven más de 10 años en la Empresa, percibirán por este concepto, y en el mes que los cumplan, una compensación económica equivalente a dos mensualidades.

Art. 27° - ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal de jornada completa, con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un préstamo de 1.000,00 euros y la amortización será hasta en 18 meses.

El personal a jornada parcial, con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar un préstamo de dos mensualidades, con un máximo de 1.000,00, siendo su amortización hasta en 18 meses.

La Empresa hará entrega de este préstamo a quien los solicite, no siendo necesaria su justificación, entendiéndose que se concederá mientras exista fondo.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no se haya amortizado el anterior.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 32.000,00 Euros.

CAPÍTULO IV - VESTUARIO

Art. 28° - ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará a sus empleados las prendas y equipos que se detallan a continuación:

VERANO:

- 1 Polo de mancha corta.
- 1 pantalón de tergal o similar.
- 1 chaquetilla
- 1 par de zapatos
- 1 mono

1 toalla
1 par de guantes de cuero y los necesarios, siempre que se justifique su necesidad
1 gorra

INVIERNO:

1 cazadora
1 jersey
1 polo de manga larga
1 mono 1 pantalón de pana
1 par de guantes de goma
1 par de botas de material
1 toalla
1 gorro de lana
1 chaleco reflectante
A todo el personal, se le entregará un par de botas de goma y un traje de agua cada dos años.

Al personal de taller toda solicitud de ropa de trabajo previa justificación de su necesidad.

A todo el personal que lo solicite se le entregará gafas, mascarillas y faja lumbar.

Servicios especiales:

Mercados y mataderos; dos pares de botas de material en invierno y dos pares en verano.

Para las entregas de vestuario se fijan las fechas del 15 al 20 de octubre en invierno y del 15 al 20 de mayo para las de verano. Tres meses antes de las fechas de entrega, Empresa y Comité elegirán la calidad de la ropa. Los trabajadores que justifiquen defectos de fabricación en cualquiera de las prendas de trabajo tendrán derecho a su inmediata sustitución.

CAPÍTULO V - AYUDAS, PROMOCIONES, JUBILACIÓN**Art. 29° - AYUDAS SOCIALES**

La Empresa y el Comité se comprometen a realizar las gestiones necesarias para la obtención por parte de los trabajadores de la plantilla, de las distintas ayudas concertadas con otras empresas.

Art. 30° - FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa, en la medida de lo posible, fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios para poder promocionar a una categoría superior.

Así mismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, la Empresa proporcionará a todos los trabajadores con el permiso de conducir correspondiente, la renovación del permiso de mercancías peligrosas, si este fuera necesario para la realización del trabajo.

En los supuestos de que la Empresa obligue al trabajador a asistir a cursos de formación, estos deberán realizarse siempre en horas de trabajo o serán compensados en ese porcentaje con tiempo de descanso y nunca supondrá un coste para el trabajador.

Art. 31° - PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS**Promoción por aumento de tanto por ciento de jornada.**

Todas aquellas bajas que se produzcan en la plantilla de jornada completa, dentro de las categorías de conductor y peón, serán cubiertas, independientemente del motivo por el que se hayan producido, por trabajadores a tiempo parcial que tengan la misma categoría del puesto que se desea cubrir, y lo serán por antigüedad, sorteando en el caso de varios trabajadores a tiempo parcial con la misma antigüedad.

Las vacantes que se produzcan dentro de las categorías de conductor y peón a tiempo parcial, serán cubiertas, voluntariamente, por trabajadores de menor tiempo parcial que tengan la misma categoría del

puesto que se desea cubrir, y lo serán por antigüedad, sorteando en el caso de varios trabajadores a tiempo parcial con la misma antigüedad.

Categoría de Conductor de Recogida.

Las vacantes que se produzcan en esta categoría de recogida nocturna, serán cubiertas por los conductores de jornada completa que prestan sus servicios en la limpieza del turno de noche, atendiendo rigurosamente a la antigüedad en la Categoría.

Categoría de Conductor de Limpieza.

Las vacantes que se produzcan en esta categoría de limpieza nocturna, serán cubiertas por los conductores de jornada completa del turno de día, atendiendo rigurosamente a la antigüedad en la Categoría.

Categoría de Peón Especialista.

Las vacantes que se produzcan en esta categoría, cualquiera que fuera el turno de las mismas, se cubrirán voluntariamente por los peones a jornada completa que reúnan las condiciones necesarias para la realización de la especialidad.

Si no hubiera voluntarios para acceder a esta categoría, la Empresa podrá hacer uso de las especificaciones recogidas en el artículo 24 del Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, con el fin de poder cumplir con el servicio establecido.

Categoría de Peón de Recogida.

Las vacantes que se produzcan en esta categoría de recogida nocturna, serán cubiertas por los peones de limpieza de jornada completa que prestan sus servicios tanto en la limpieza nocturna, como en la limpieza diurna, atendiendo rigurosamente a la antigüedad en la Empresa.

Si por su antigüedad, los peones especialistas quisieran acceder a esta categoría y turno, deberán renunciar por escrito a su categoría actual para poder optar a las plazas vacantes.

Adjudicada una plaza definitiva, en cualquier categoría y turno descrito en el presente artículo, el ascenso no se llevará a cabo hasta transcurrido un periodo de prueba igual que el regulado en el artículo 28 del Convenio General del Sector de Limpieza Viaria, es decir, de dos meses. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma. En el caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario específico de la misma.

Art. 32° - VACANTES TEMPORALES

Cuando la Empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores con categoría superior a peón, y con derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, deberá cubrir esta vacantes temporales por riguroso orden, teniendo en cuenta que:

a) La sustitución de un trabajador de jornada completa se realizará por otro de igual jornada y que cumpla los requisitos y titulación necesaria para el desempeño temporal de la nueva función.

b) La sustitución de un trabajador de jornada parcial se realizará por otro de igual porcentaje de jornada y que cumpla los requisitos y titulación necesaria para el desempeño temporal de la nueva función.

Durante el tiempo que el trabajador realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la categoría y puesto que ocupa.

Estas sustituciones no darán derecho a la reclamación de categoría que contempla el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se reincorpore el trabajador sustituido a su puesto de trabajo habitual, el trabajador sustituto volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Si el trabajador sustituido causara baja definitiva en la Empresa, el trabajador sustituto volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría, nivel y puesto de trabajo que venía realizando antes de la sustitución, percibiendo el salario propio de la misma. Esta plaza vacante, que desde este momento será definitiva, se cubrirá de acuerdo con lo estipulado en el artículo de Promoción Interna - Ascensos.

Art. 33° - PUESTO DE TRABAJO

Un trabajador solamente podrá ser trasladado por la Empresa de local cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Esta movilidad no será en ningún caso utilizada como un motivo de sanción. Si a un tra-

bajador circunstancialmente se le cambia de local, finalizará su jornada en el local donde tenga su taquilla.

Si por cualquier causa se manda a un trabajador a un determinado turno, este realizará su trabajo en el turno mandado, aunque en ese momento ya no fuera necesario, realizando el mismo horario que el resto de compañeros de ese turno.

Cuando un trabajador haya sufrido una disminución que no sea invalidante al 100%, Empresa y Comité valorarán la situación de éste.

Turno de tarde.- Este turno será ocupado por trabajadores voluntarios y si no hubiese el número necesario para realizar dicho turno, se hará con el personal menos antiguo en la Empresa, siempre y cuando reúnan las condiciones necesarias para la realización del trabajo.

Art. 34° REESTRUCTURACIÓN DE LA PLANTILLA

Con el fin de reestructurar la plantilla, adaptándola en lo posible a las nuevas necesidades, quedará suspendido y por lo tanto no será de aplicación el párrafo primero del artículo "Promoción interna - Ascensos" de este convenio, hasta el 30 de noviembre de 2009, o antes si se alcanzase una reducción de diez trabajadores sobre la plantilla existente al 1° de enero de 2008.

Dentro de este periodo, la Empresa queda obligada a:

- Promover entre la plantilla de jornada completa, tres ascensos a la categoría de conductor y siete ascensos a la categoría de peón especialista.

- Cubrir dos vacantes de peón de jornada-completa con dos peones de tiempo parcial, no mas tarde del 1° de julio de 2008.

- Cubrir con conductores de tiempo parcial todas las bajas que se produzcan en la categoría de conductor.

Art. 35° - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

a) En el supuesto de que un conductor o un peón especialista, realizando su cometido y con un vehículo de la Empresa, o como consecuencia del traslado a su puesto de trabajo, le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo, preferentemente similar al de su categoría y con los derechos económicos propios del puesto asignado. Al término de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando concurren circunstancias de embriaguez o mala fe.

b) En el caso de que la retirada del permiso de conducir se produjera con vehículo particular, distinto a lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho, una vez finalizada la suspensión, al reintegro en su antiguo puesto de trabajo, asignándole la empresa mientras dure la citada suspensión otro puesto de trabajo y con la remuneración económica propia del nuevo puesto asignado.

c) Caso de que no sea superado el examen físico o psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar. Para la sustitución de este conductor, no será de aplicación el artículo 31° de este convenio "Promoción Interna", debiendo realizarse por un peón de su misma jornada laboral.

Para la aplicación de lo estipulado en los párrafos "a" y "b", será necesario que el trabajador afectado, agote previamente sus vacaciones reglamentarias de cada año.

Art. 36° - EXCEDENCIAS

La Empresa concederá a los trabajadores fijos, el derecho a excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y un máximo de cinco años. Hasta el cumplimiento del plazo máximo de cinco años, podrá irse prorrogando la excedencia por periodos de seis meses como mínimo; comunicando el trabajador, por escrito, con un mes de antelación al vencimiento de la misma, su decisión de prórroga o reintegro a su antiguo puesto de trabajo. Caso de no producirse la citada comunicación, se entenderá la renuncia a la continuidad en la Empresa.

Art. 37° - JUBILACIÓN ANTICIPADA

Jubilación a los 64 años:

La Empresa aceptará la jubilación anticipada para el trabajador que cumplidos los 64 años lo solicite. La Empresa contratará a un nuevo trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de sustitución por el periodo de un año, de conformidad con el R.D. 1194/1985 de 17 de Julio.

No obstante, no le será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiera optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial.

Jubilación anticipada parcial:

Al amparo de lo dispuesto por el art. 166.2° del R.D. Legislativo 1/1994 del 20 de junio, el Art. 12.6° del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 40/2007 del 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad o superior (según Ley) y antes de alcanzar la edad de 65 años, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada 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 escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que el momento de inicio de la situación de jubilación parcial coincida con la fecha en la que cumpla los años el interesado, y este no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.
2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del máximo establecido en cada momento, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa por el tanto por ciento restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador o la Empresa.
3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración alcanzará el número de días que resulten al multiplicar el porcentaje de prestación laboral por 365 días. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 23 de Septiembre de cada año, salvo pacto en contrario, siendo acordada la fecha entre Empresa y trabajador, manteniendo el turno que tenía.
4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.
5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo, o si legalmente fuese posible, con el trabajador más antiguo de los interesados, que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo relevista.
6. Cuando el trabajador relevista proceda de la plantilla contratada por la empresa para trabajar a tiempo parcial, su contrato de relevo será sin tener en cuenta sus antecedentes en Ja empresa, es decir, sin antigüedad. Su cese en el contrato a tiempo parcial, operará como si de una excedencia se tratara, aunque conservando su fecha de ingreso a los únicos efectos de aplicación del Art. 31° "Promoción interna".

7. Si se diera la situación de que un trabajador, durante la ejecución de un contrato de relevista, le correspondiera por fecha de ingreso su promoción de tiempo parcial a tiempo total, dejará pasar su turno, continuando como relevista hasta el final de ese contrato, y pasando: en ese momento a ejercer su derecho de promoción.
8. El tanto por ciento de jornada del trabajador relevista será como mínimo igual a la que deja de trabajar el jubilado parcial, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
9. 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 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.
10. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación del servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este artículo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 39° del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de sus retribuciones, en los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, y durante el periodo que estén de alta en la empresa.
11. La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los meses en los que trabaje será la misma que se entrega al personal contratado para las sustituciones de verano.

Ambas partes se comprometen a no modificar el contenido del presente artículo en sucesivos convenios colectivos, 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, en cuyo caso deberá reunirse la Comisión Paritaria con el fin de replantear el sistema de compensaciones a la jubilación anticipada existente en el Convenio del año 2003, quedando sin efecto a partir de ese momento el premio a la vinculación.

CAPÍTULO VI - SALUD LABORAL

Art. 38° - REVISIÓN MÉDICA

Se realizará por los servicios médicos de la Empresa o por cualquier otro de no disponer de éstos, un reconocimiento médico anual durante la jornada laboral.

Este reconocimiento consistirá en:

- Un estudio clínico general.
- Radioscopia de tórax (con carácter voluntario)
- Análisis de sangre y orina
- Examen de vista y oído
- Vacunación voluntaria de Hepatitis-B
- Vacunación voluntaria antigripal
- Análisis de PSA (Antígeno Prostático específico) a partir de los 50 años y con carácter voluntario.

Si tras la revisión médica los servicios médicos comunicasen a la Empresa alguna situación que pudiese llevar a cabo medidas laborales encaminadas a la minimización de efectos nocivos para la salud del colectivo de los trabajadores, estas se llevarán a cabo de forma inmediata para una correcta aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales comunicándolo a los Delegados de Prevención.

El resultado de dichos reconocimientos se entregará a cada trabajador en un plazo lo más breve posible.

Art. 39° - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) debido a enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de la baja 100 por 100 del total de retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante y mientras dure la I.T. con sus prórrogas correspondientes.

A los trabajadores en situación de I.T. debido a enfermedad común o accidente de trabajo, se les actualizará sus percepciones cuando se produzca una revisión del convenio.

A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el accidente sufrido al servicio de esta Empresa.

Art. 40° - PÓLIZA DE ACCIDENTES

La Empresa suscribirá una póliza de accidente de trabajo que cubra a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente de trabajo (se les entregará a los herederos), veinte y un mil novecientos noventa y un euros con treinta y ocho céntimos (21.991,38 €)

- En caso de incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, veinte y un mil novecientos noventa y un euros con treinta y ocho céntimos (21.991,38 €)

- En caso de muerte por enfermedad profesional se entregará a los herederos, veinte y un mil novecientos noventa y un euros con treinta y ocho céntimos (21.991,38 €)

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta Empresa, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/94 de 20 de junio, de la Ley General de la Seguridad Social.

Dando el debido cumplimiento al R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, las cantidades contempladas en el presente artículo serán contratadas con un tercero externo.

Art. 41° - SALUD LABORAL Y LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. En materia de Salud Laboral corresponde al Comité de Empresa designar a los representantes del personal que formen parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo consideren oportuno y ser informado de las actividades del Comité de Salud Laboral.

2. Botiquin: En cada local y en todos los vehículos del servicio se dispondrá de un botiquin de urgencias. El Comité de Salud Laboral, capataces y conductores velarán por las reposiciones necesarias.

3. La Empresa se compromete a facilitar instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y, sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos. A tal efecto se tendrá a disposición del personal un ejemplar de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), de 8 de noviembre y en su caso, el anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realizan. El Comité de Salud Laboral se compromete por su parte a la vigilancia para el buen cumplimiento de estos fines.

4. La Empresa tendrá a disposición de los Delegados de Prevención la evaluación de riesgos por puesto de trabajo donde se incluyen los equipos de trabajo a utilizar, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios.

CAPÍTULO VII - DERECHOS SINDICALES

Art. 42° - RÉGIMEN DISCIPLINARIO Con anterioridad a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves, así como reincidencias de faltas leves, el Comité de Empresa será informado.

Los trabajadores que sean objeto de una propuesta de sanción y finalmente lleguen a un acuerdo de la misma con la Empresa, podrán fraccionarla, acordando con ésta las fechas de cumplimiento.

Si el trabajador afectado fuese miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, ésta comunicará la propuesta de sanción a ambos por escrito en el plazo de 3 días, dispondrá el trabajador miembro del Comité de 5 días para elevar un escrito de descargo a través del Comité. La Empresa resolverá dentro de 20 días a partir de la fecha de iniciación del expediente en el caso de falta grave y de 60 días si la falta es muy grave.

Art. 43° DERECHOS SINDICALES

A) Los trabajadores dispondrán de 14 horas anuales para celebración de asambleas, dentro de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa lo comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 4 días. La duración mínima computable de cada asamblea será de una hora. No podrá convocarse más de una asamblea en la misma semana.

En caso de reconocida urgencia quedarán en suspenso las condiciones antes previstas y las partes de mutuo acuerdo establecerán las nuevas condiciones para facilitar el derecho de asamblea en estos casos.

B) Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios de uso exclusivo para estos temas.

C) Realizar asambleas en los locales de los que la Empresa dispone en la fecha del convenio, fuera de las horas de trabajo para información de carácter laboral sin que puedan ser utilizados para otros fines.

D) A requerimiento de los trabajadores, afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en las nóminas mensualmente de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. :

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará la antedicha detracción salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

Asimismo, el trabajador que desee dejar de abonar la cuota sindical, lo notificará a la Dirección de la Empresa mediante escrito y ésta dejará de realizar el descuento para la Central Sindical correspondiente.

E) Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegado Sindical, Empresa y Comité acordarán la forma y condiciones en las que se llevará a cabo dicha acumulación o cesión, comunicándose con veinte días de antelación

Así mismo, un miembro del Comité o Delegado Sindical podrá auto acumular sus horas sindicales en cómputo anual.

No computarán como horas sindicales las utilizadas para asistir a convocatorias de la Empresa, ni aquellas que fueran necesarias para la negociación del convenio colectivo de empresa u otro de rango superior, ni las que los Delegados de Prevención utilicen para la realización de inspecciones de los locales, relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

F) En elecciones sindicales, aquellos trabajadores que deseen ejercer su derecho al voto, dispondrán de dos horas abonables y no recuperables, siempre y cuando su horario de trabajo coincida en más de un 60% con el horario de la mesa electoral. Deberán justificar su voto.

G) En el supuesto de una rescisión de contrato por la Autoridad Municipal se dará conocimiento de este hecho al Comité de Empresa con carácter inmediato. Si fuera la Empresa la que solicitara la rescisión del contrato lo comunicará al Comité de Empresa con 20 días de antelación a la presentación de la solicitud.

Art. 44° - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Art. 45° - DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Limpieza Pública y demás disposiciones legales.

Art. 46° - DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El incremento salarial pactado para el segundo de los años de vigencia del presente convenio colectivo (año 2009) será el Índice General de Precios al Consumo del año 2008 más el 0,7%.

ANEXO**TABLA SALARIAL R.B.U. SALAMANCA****AÑO 2008**

| CATEGORÍA | S. BASE 365 Días | P. NOCTURNO 248 Días | P.CONVENIO 365 Días | P.TOX-PEN-PEL 365 Días | P. CALIDAD 248 Días | P.TRANSP.N.C. 365 Días | PAG. EXTRAS 4 Uds. |
|--------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
| ENCARGADO NOCHE | 30,33 | 7,58 | 11,08 | 9,10 | 23,06 | 3,44 | 1.012,73 |
| ENCARGADO DIA | 30,33 | - | 10,18 | 9,10 | 23,71 | 3,44 | 1.013,67 |
| CAP-COND-ENC.BRIG. NOCHE | 25,31 | 6,33 | 7,13 | 7,59 | 1,27 | 3,44 | 849,87 |
| CAP-COND-ENC.BRIG. DIA | 25,31 | - | 6,39 | 7,59 | 1,92 | 3,44 | 850,66 |
| PEON ESPECIAL NOCHE | 22,55 | 5,64 | 7,18 | 6,77 | 1,94 | 3,44 | 768,13 |
| PEON ESPECIAL DIA | 22,55 | - | 6,44 | 6,77 | 1,94 | 3,44 | 768,76 |
| PEON LIMP.-RECOG. NOCHE | 22,43 | 5,61 | 7,10 | 6,73 | 1,46 | 3,44 | 764,35 |
| PEON LIMP.-RECOG. DIA | 22,43 | - | 6,46 | 6,73 | 2,10 | 3,44 | 764,98 |
| ALMACENERO | 22,43 | - | 6,73 | 6,73 | 3,72 | 3,44 | 765,77 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 672,68 | - | 276,57 | - | 317,92 | 103,20 | 810,67 |