

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 54** *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Seralia, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos de Camarma de Esteruelas (código número 2815172).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Seralia, Sociedad Anónima”, recogida de residuos sólidos urbanos de Camarma de Esteruelas, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 2 de febrero de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en los artículos 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, 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 3 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA
"SERALIA, SOCIEDAD ANÓNIMA" DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS
DE CAMARMA DE ESTERUELAS 2009- 2011**

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.

Este Convenio está suscrito por la Empresa *Limpiezas, Ajardinamientos y Servicios SERALIA S.A.*, como empresa adjudicataria del Servicio de Recogida de Residuos Urbanos del término municipal de Camarma de Esteruelas, la Federación Regional de Servicios Públicos, y la Representación Legal de los Trabajadores de dicho centro de trabajo (U.G.T.).

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, durante el tiempo de su vigencia.

Art. 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Camarma de Esteruelas y limítrofes (entendiéndose por limítrofes el término de Alcalá de Henares, que es donde se encuentra la actual planta de descarga), regulando las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos que están adscritos al Centro de trabajo de la Empresa SERALIA., concesionaria de dicho servicio Público, en el municipio de Camarma de Esteruelas (Madrid), cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos y por otros.

Este convenio se aplicará en todos sus términos a los posibles trabajadores que se incorporen a las contrataciones de limpieza viaria y jardinería del municipio de Camarma de Esteruelas

Art. 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 2009, salvo indicación en contrario.

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

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Art. 4. Subrogación de personal.

Se estará a lo dispuesto en el convenio general del Sector, salvo en la antigüedad mínima exigible para la subrogación que deberá ser anterior a la primera fecha de publicación en cualquier boletín oficial del correspondiente pliego de condiciones.

Art. 5. Condiciones.

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

Art. 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 7. Derechos adquiridos.

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

Art. 8. Comisión mixta paritaria.

Se constituirá una comisión mixta paritaria.

Estará integrada por un representante de la parte empresarial y uno de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de veinte días desde la convocatoria.

Será función de la comisión mixta paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Ambas partes podrán ser asistidas en las reuniones por Asesores.

Art. 9. Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**Art. 10. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 40 horas semanales. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Días de licencia retribuida:

Para el año 2009 cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de 1 día laborable de licencia retribuida por año natural. Este día se abonará a razón de salario base, antigüedad, más los conceptos económicos establecidos en las Tablas Salariales incluido el plus de transporte, establecidos en el artículo 26 de este convenio.

Para el año 2010 cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de 2 días laborables de licencia retribuida por año natural. Estos días se abonarán a razón de salario base, antigüedad, más los conceptos económicos establecidos en las Tablas Salariales incluido el plus de transporte, establecidos en el artículo 26 de este convenio.

Para tener derecho al disfrute de cada día de licencia será necesario que el trabajador que lo solicite tenga una antigüedad reconocida en la Empresa de, al menos, seis meses.

Para el disfrute de estos días, no podrán coincidir en un mismo día más de un trabajador y deberán solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute.

A partir del 1 de enero de 2010 la jornada laboral quedará de la siguiente forma:

a) Jornada del personal a jornada completa:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye treinta minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos. Los sábados no festivos se abonarán como día efectivo de trabajo. En caso de necesidad, bien por motivos empresariales o por obligaciones del cliente, los trabajadores trabajarán hasta 26 sábado al año, percibiendo por ello una compensación económica de 90 euros (actualizado anualmente con el IPC) por cada sábado trabajado.

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

- b) Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal voluntario, sí lo hubiese. Todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983. En caso de no existir personal voluntario, lo realizará cualquier trabajador de la empresa, percibiendo por ello una compensación económica de 90 euros por cada día trabajado hasta Mayo 2012.

Art. 11. Horas extraordinarias.

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

No obstante, se acuerda que en caso de realización de estas horas, el importe a partir del año 2009 será de 13'50 € para el conductor y de 11'70 € para el peón.

Siendo revisado año a año, con el incremento que resulte del IPC real.

Art. 12. Vacaciones.

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos rotativos: del 1 de julio al 01 de Octubre.

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

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

Art. 13. Sanciones y despidos.

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Art. 14. Excedencia.

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

A partir del 1 de junio 2010:

En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el comité de empresa o delegados/as de personal en un plazo de quince días.

El trabajador/a que solicite la excedencia voluntaria, tendrá derecho a reserva de su puesto en la contrata durante el primer año que dure la excedencia. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría siempre que tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 15. Conductores.

En posesión como mínimo del carné de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

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

Todas las barredoras cuyo PMA sea superior a 2.000 kilos y baldeadoras serán conducidas por trabajadores con categoría de conductor/a.

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

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía. La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

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

Art. 16. Nuevas tecnologías.

Cuando en una contrata se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los representantes legales de los trabajadores, etcétera).

Art. 17. Licencias y permisos.

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

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

- a) Diez días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- e) Tres días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- f) Tres días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la provincia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- g) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- h) Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- i) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- j) Horas para exámenes y renovaciones de carné de conducir y documento nacional de identidad.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Además de estas licencias, los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido, según el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre otros, en los siguientes casos:

- En lo no recogido en los apartados c), d) y e) de este artículo, dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Para tener la consideración de “desplazamiento” la distancia debe ser, como mínimo, de 100 km.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente.

El inicio de la licencia comenzará en el momento en que se produzca el hecho causante.

Art. 18. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.

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

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

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

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

Art. 19. Ascensos.

A partir de 2011:

Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de jefe de servicio, encargado general y subencargado general.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación, tanto de conductor como de peón, se proveerán en cada contrata por este mismo sistema.

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

En el tribunal examinador, el comité de empresa estará representado por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Art. 20. Plazas vacantes.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes legales de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su contrata indicando:

- Nombre.
- Apellidos.
- Categoría.
- Fecha de antigüedad.

- Fecha de nacimiento.
- Tipo de contrato.

Art. 21. Prendas de trabajo.

Los pactos de negociación sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a los actuales vigentes, se realizarán conjuntamente entre la empresa y su Delegado de Personal

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal que lo solicite las siguientes prendas:

ROPA DE VERANO QUE ENTREGARÁ CADA DOS AÑOS:

- 2 Pares de pantalones.
- 2 Camisas de manga corta.
- 1 Cazadora de verano.
- 1 Gorra.

ROPA DE INVIERNO QUE SE ENTREGARÁ CADA DOS AÑOS:

- 2 Pares de pantalones forrados.
- 2 Camisas de manga larga.
- 1 Forro polar.
- 1 Cazadora de invierno.
- 1 Anorak.
- 1 Gorra de invierno forrada.
- 1 Traje de agua (anual)

CALZADO ANUAL:

- 1 Par de zapatos.
- 1 Par de botas de invierno con forro interior.
- 1 Par de botas de agua para peones.

En caso de que se deteriore o rompa algunas de estas prendas anuales, estas serán sustituidas inmediatamente por otras nuevas, entregando las rotas o deterioradas.

Se darán botas de seguridad para el personal que lo solicite.

A todos/as los/as trabajadores/as se les entregará los guantes de trabajo necesarios, los cuales serán sustituidos por los viejos, que se entregarán para recibir los nuevos.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS**Art. 22. Conceptos retributivos.**

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

- 2010: IPC real del año anterior más 0'5%.
- 2011: IPC real del año anterior más 0'75%.

En caso de que el IPC sea negativo, el IPC real se considerará cero.

Art. 23. Antigüedad.

A partir del 2011 los trabajadores/as comprendidos en este convenio disfrutarán de un Complemento de antigüedad en los siguientes términos:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata,

consistente en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

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

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

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

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (treinta días en cada una) y en los beneficios (quince días). A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

Art. 24. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

La empresa afectada por este convenio abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

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

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

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva a mediados del mes de julio. La de Navidad se hará efectiva a mediados del mes de diciembre.

Periodo de Devengo:

Paga de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

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

Art. 25. Participación de beneficios.

A partir de 2010:

A mediados del mes de febrero, el personal afectado por el presente acuerdo recibirá una gratificación por participación en beneficios igual al salario base.

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

Art. 26. Pluses.

Los pluses son los indicados en el anexo final y se denominan:

- De transporte: Se establece un plus de transporte de naturaleza extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo
- De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- De nocturnidad.
- Incentivos.

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el artículo 37. Enfermedad.

Art. 27. Aplicación de pluses.

A partir de 2011 los pluses indicados en los artículos 26; 36; 38 y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos de enfermedad, accidente de trabajo y hospitalización.

Art. 28. Plus funcional de especialización para peones.

A partir del año 2011:

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas

funciones por la cuantía de 2,55 euros. La referida cantidad experimentará, durante los años de vigencia del convenio, los mismos incrementos pactados, incluido las revisiones salariales que en su caso pudieran producirse.

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

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

Se tratarán en la comisión mixta paritaria interpretativa del presente convenio colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en las contratas.

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

Art. 29. Día y lugar de pago.

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

Art. 30. Anticipos quincenales.

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos mensuales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de 450 euros.

El anticipo se abonará mediante transferencia bancaria.

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES

Art. 31. Seguro colectivo de vida.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda: 24.000 €.

Se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para tratar la posibilidad de que la empresa proporcione asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

Art. 32. Anticipos reintegrables.

El personal con más de seis meses en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 400 €.

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

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

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables la cantidad de 4.000 euros.

Art. 33. Prestaciones sociales.

A partir de 2011 en caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 30 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 400 euros anuales.

Art. 34. Accidentes de trabajo.

A partir de 2010 en caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

Art. 35. Enfermedad.

La Empresa, en caso de que el trabajador/a tenga derecho a la prestación económica por IT conforme a la legislación vigente, complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal:

A partir del 1 de enero de 2010 en caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá hasta el 70 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el artículo 26 del mismo, en aquellos procesos de IT que no superen los dos días. Si el proceso de IT se prolongara durante más de dos días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100 por 100 de tales conceptos durante el tiempo que la empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

Art. 36. Hospitalización.

A partir del 1 de enero de 2010 en caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, antigüedad, más los conceptos económicos establecidos en las Tablas Salariales incluido el plus de transporte, establecidos en el artículo 26 de este convenio.

Art. 37. Jubilación.

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

37.1. - Jubilación parcial.

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 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 informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas 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:

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad en la Empresa	Años de cotización
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

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 periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias ni la aplicación de bonificaciones por razón de edad.

El porcentaje de jornada 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%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de SERALIA, S.A.

como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna (Mínimo Prestación Laboral), y como máximo el 75%. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, SERALIA, S.A. podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso 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.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85%	15%	25%	75%
Año 2009	82%	18%	25%	75%
Año 2010	80%	20%	25%	5%
Año 2011	78%	22%	25%	75%
Año 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 periodo 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 negociar 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 de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre (en caso de mayor prestación laboral se ampliará el número de meses) de cada año, comenzando en el turno que establezca SERALIA para cada trabajador. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo SERALIA, la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada según convenio y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

SERALIA, celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la Empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido respetando, en todo caso, lo establecido en el artículo 35º del presente Convenio Colectivo

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 aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

No será de aplicación a los trabajadores jubilados parcialmente el artículo 34º del Convenio Colectivo. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, que los trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la SERALIA, 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 incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para SERALIA, S.A.

El artículo 19º y 20º del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

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

37.2. - Jubilación a los 64 años.

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

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 38. Principios generales.

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Recogida de Residuos.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Art. 39. Embarazo.

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

Art. 40. Revisión médica.

Se realizará anualmente por parte de un servicio médico que constará de una serie de pruebas aproximadas, como son:

- Audiometría.
- Control visual.
- Espirometría.
- Análisis de sangre y orina.
- Exploración clínica.

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

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el tiempo indispensable.

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

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

CAPÍTULO VI - GARANTÍAS SINDICALES

Art. 41. Garantías sindicales.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo notificándolo a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, debiendo el empresario acceder a la solicitud, siempre que las condiciones del centro lo permitan. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del comité o delegados/as de personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

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

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

El disfrute de las horas sindicales habrá de notificarse con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de urgente necesidad, y debe acreditarse con posterioridad a su uso.

Los/as delegados/as sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas empresas.

Los/as delegados/as de personal 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.

Art. 42. Secciones sindicales.

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

El delegado sindical deberá ser un trabajador en activo en la empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente, será preferentemente miembro del comité de empresa o delegado de personal.

Funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la contrata, y servir de instrumento y comunicación entre su central sindical o sindicatos y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa o de delegados de personal, comité de seguridad y salud, comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

Art. 43. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos o centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros y la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

Art 44.- Medidas contra la violencia de género.

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su

parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

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

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

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

Art 45.- Principios generales.

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Art 46.- Embarazo, lactancia y maternidad.

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

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir

de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia:

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

En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Reducción de jornada por cuidado de menores:

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

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cuando por las negociaciones del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública Viaria de Madrid Capital, los artículos establecidos en este Convenio Colectivo sufran modificaciones, o cuando producto también de dichas negociaciones se establezcan nuevos artículos en el citado Convenio, en ninguno de estos supuestos se producirá la asimilación automática de estos artículos por el Convenio de Camarma de Esteruelas hasta que no sea aprobado por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de Camarma Esteruelas, que habrá de examinar la adaptabilidad de los cambios a la realidad del Servicio Público prestado en el municipio de Camarma de Esteruelas y/o a la plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A partir del 1 de enero de 2012, se aplicará el Convenio de LPV de Madrid capital, excepto el Art.10, que será de aplicación a partir del día 1 de junio de 2013.

Tabla salarial firmada 2008

Categoría	Salario B.	Incentivo	P.Transporte	P.Tóxico	P.Productividad	Total Mes	P.Verano	P.Navidad	Vacaciones	Total
Conductor	676,18	403,71	102,37	131,20	109,90	1.423,36	1.313,46	1.313,46	1.313,46	19.597,34
Peón	641,50	403,71	102,37	131,20	109,90	1.388,68	1.278,78	1.278,78	1.278,78	19.111,82

Tabla salarial firmada 2009 definitiva

Categoría	Salario B.	Incentivo	P.Transporte	P.Tóxico	P.Productividad	Total Mes	P.Verano	P.Navidad	Vacaciones	Total
Conductor	685,00	408,97	105,14	132,91	111,33	1.443,36	1.330,57	1.330,57	1.330,57	19.868,62
Peón	649,87	408,97	105,14	132,91	111,33	1.408,22	1.295,43	1.295,43	1.295,43	19.376,75

Tabla salarial firmada 2010 provisional

Categoría	Salario B.	Incentivo	P.Transporte	P.Tóxico	P.Productividad	Total Mes	P.Verano	P.Navidad	P.Beneficios	Vacaciones	Total
Conductor	688,41	411,02	105,67	133,57	111,89	1.450,56	1.337,22	1.337,22	688,41	1.337,22	20.656,23
Peón	653,12	411,02	105,67	133,57	111,89	1.415,27	1.301,91	1.301,91	653,12	1.301,91	20.126,82

(03/35.879/10)