

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo da empresa URBASER, SA (Limpeza viaria e recollida RSU de Moaña), con nº de código 3604531, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 21-04-2010, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 14-01-2010, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL DE LA LIMPIEZA VIARIA DE MOAÑA

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1º : ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales en la empresa concesionaria del Servicio Público de limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Moaña: URBASER S.A.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo se suscribe para el ámbito territorial del término municipal de Moaña, en el cual

URBASER S.A. realiza por concesión administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Moaña la limpieza viaria en el indicado término municipal.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO PERSONAL

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio los trabajadores de la empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Moaña.

ART. 4º—ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en el anexo 1 (preacuerdo) al 1 de enero de 2009.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

ART. 5º—DENUNCIA

La denuncia de este Convenio Colectivo deberá hacerse por escrito, con dos meses de antelación a la fecha del vencimiento fijado o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante permanecerá vigente en cuanto a sus deberes normativos hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

ART. 6º—CONDICIONES

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

ART. 7º—GARANTIA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

ART. 8º—COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un delegado de personal, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

Sus funciones serán las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

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

ART. 9º—IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar

por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la categoría de que se trate.

ART. 10ª—SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Vía, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996. La empresa o entidad entrante reconocerá expresamente a la representación de los trabajadores.

ART. 11ª—COMPENSACION Y ABSORCION

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, 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 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 estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

CAPÍTULO II – CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 12ª—CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en el anexo 1 (Preacuerdo), de acuerdo con los siguientes artículos.

ART. 13ª—PAGO DE SALARIOS

El abono de haberes se hará efectivo puntualmente cada mes en la fecha acostumbrada, siendo considerado como fecha tope de abono de salarios el día 2 de cada mes en referencia al salario del mes anterior.

ART. 14ª—SALARIO BASE

Es el establecido en el anexo 1 (preacuerdo) para cada categoría.

ART. 15ª—PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Aquellas categorías que se determinan en el anexo 1 (preacuerdo) del presente Convenio percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad cuya cuantía mensual se calculará aplicando un porcentaje del 20% sobre el salario base de su categoría profesional. Dicho complemento se percibirá por el tiempo efectivo que en cada jornada, el trabajador esté sometido a dichas condiciones

ART. 16ª—PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en el anexo 1 (preacuerdo) para cada categoría. El complemento de transporte se abonará por el tiempo trabajado. Dicho complemento no se percibirá cuando el preceptor se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Este complemento no se computará para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, quedando exento de cotización a la Seguridad Social.

ART. 17ª—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será cada una de ellas de 30 días de salario base.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y Marzo, el 15 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
 - Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
 - Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Para los años 2011 y 2012 los trabajadores percibirán una cuarta paga extra que se ajustará a los siguientes criterios:

- Cuantía:
 - Año 2011: Será de 7,5 días de salario base.
 - Año 2012: Será de 15 días de salario base
- Denominación: Se denominará Paga de Otoño o Paga de Noviembre.
- Fecha de abono: el 15 de noviembre o día hábil anterior
- Período de devengo: Esta paga se devengará por el tiempo de trabajo, en el período que va del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

ART. 18ª—PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por hora efectivamente trabajado en dicho turno.

ART. 19ª—ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal, con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que lo solicita, por un importe máximo del 90%.

CAPÍTULO III – CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 20ª—JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

El horario de trabajo se reflejará cada año en el calendario laboral.

A partir del 31 de diciembre de 2012 la jornada laboral pasará a ser de 39 horas a la semana.

ART. 21º—HORAS EXTRAORDINARIAS

Dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias. No obstante, se tenderá a reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias que no se deban a imprevistos y tengan un carácter excepcional. Las horas extras, siempre y cuando sean necesarias por necesidades del servicio, se abonarán, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, en la cuantía que para cada categoría se establezca en el anexo 1 (preacuerdo).

ART. 22º—TRABAJOS EN FESTIVOS

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en festivos (no domingos) por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, una compensación por el trabajo de dichos festivos que será únicamente y exclusivamente económica, percibiendo por hora efectiva de trabajo las cantidades reflejadas en el anexo 1 (preacuerdo).

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos, descansando otro día de la semana.

ART. 23º—VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales ininterrumpidos para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable.

En el mes de febrero de cada año, se realizará el calendario vacacional.

Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 15 días de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Junio y Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (15 días) se distribuirá entre los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones dos o más trabajadores.

El personal adscrito a este Convenio, los días 3 de Noviembre (día del Patrón), 25 de Diciembre y 1 de Enero no realizarán Servicio de Limpieza Viaria y estos días se abonarán como días efectivamente trabajados.

ART. 24º—PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

RETRIBUIDOS

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se entiende que existe hospitalización cuando el paciente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante más de 24 horas.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.

Se entiende que existe desplazamiento a efectos de lo establecido en este artículo cuando el trabajador recorre una distancia de, al menos, 120 kilómetros.

Todos los permisos a los que se refiere el presente artículo "permisos retribuidos" comenzarán a computarse desde el momento que sucede el hecho causante, salvo los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en el justificante del hecho, y siempre que se mantenga el hecho causante.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

ARTICULO 25.—EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD

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

ARTICULO 26.—EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO Y EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una plantilla que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

ART. 27º—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

ART. 28º—BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

ART. 29º—FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, 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.

ART. 31º—POLIZA DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 15.000 euros en caso de fallecimiento, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el 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, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ART. 32º—JUBILACIÓN ANTICIPADA, PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

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

	Edad Mínima del Trabajador	Antigüedad Mínima en la Empresa	Años de Cotización Seg. Social
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 correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna "Máximo Jubilación Parcial" de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna "Mínimo Prestación Laboral", y como máximo el 75%. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2009	82 %	18 %	25 %	75 %
Año 2010	80 %	20 %	25 %	75 %
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 2009- 2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

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

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

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

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 30 del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

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

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

CAPÍTULO V — SALUD LABORAL

ART. 34º—MARCO NORMATIVO

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

ART. 35º—OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- Planificar la prevención.
- Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

ART. 36º—VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

ART. 37º—EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo. El uso de los E.P.I. será obligatorio para todo el personal.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

ART. 38º—VESTUARIO

La empresa entregará, anualmente, el oportuno vestuario laboral, de verano e invierno. El vestuario laboral entregado por la empresa será de uso obligado y consistirá en :

INVIERNO

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 2 Jerseys
- 1 Anorak
- 1 Traje de aguas
- 1 Par de botas de seguridad

VERANO

- 2 Pantalones
- 2 Camisas
- 2 Jerseys
- 1 Cazadora
- 1 Par de zapatos de seguridad

En caso de necesidad o eventualidad, podrán emplearse fundas de trabajo dotadas de reflectantes homologados en sustitución de los pantalones y camisas.

ART. 39ª—OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

ART. 40ª—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 41.—GARANTIAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en el recinto del centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa.

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 perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 serán las que figuran en el anexo I (preacuerdo) del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

DISPOSICION FINAL

Los atrasos salariales se abonarán con la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Vigo, a 7 de maio de 2010.—A xefa territorial, Carmen Bianchi Valcarce.

2010005535