

DIRECCIÓN PROVINCIAL: 39 CANTABRIA

REG.	T./IDENTIF.	RAZÓN SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	CP. POBLACIÓN	TD/NÚM. PROV. APREMIO	PERIODO	IMPORTE
RÉGIMEN 01 RÉGIMEN GENERAL							
0111 10	39104622638	SERVICIOS INTEGRADOS CON	AV SANTANDER 2	34003 PALENCIA	04 39 2008 000090223	0607 0408	751,20
0111 10	39104622638	SERVICIOS INTEGRADOS CON	AV SANTANDER 2	34003 PALENCIA	04 39 2008 000090324	0607 0607	751,20
RÉGIMEN 05 R.E. TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTÓNOMOS							
0521 07	391013763728	EL HARCHI --- ABDELKARIM	CL GUZMAN EL BUENO 9	34002 PALENCIA	03 39 2010 011080883	1209 1209	299,02

Santander, junio de 2010. - La Subdirectora Provincial, Pilar Balda Medarde.

2346

Administración Autonómica**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS

Expediente: 8/10 3401042

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Mancomunidad del Cerrato (Recogida de Residuos)**, presentado el día 03-06, en la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León de Palencia, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, suscrito por la Representación Legal de la Empresa, de una parte, y por el Delegado de personal, de otra, el día 12-04-2010, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

1. - **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a nueve de junio de dos mil diez.-
El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DE LA MANCOMUNIDAD DEL CERRATO**Artículo 1º - Ámbito personal.**

El presente Convenio se establece entre la Mancomunidad del Cerrato y el personal laboral del Servicio de Recogida de Basuras y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.

El presente Convenio será de aplicación al personal que trabaja en el mencionado servicio y percibe su salario con cargo al Presupuesto General de Gastos de esta Mancomunidad.

Quedan exceptuados del mismo el Personal Funcionario y el Personal del Servicio de CEAS que se registrará por sus acuerdos específicos, así como el personal perteneciente a la Escuela Taller, Casa de Oficios, Educación de Adultos, los contratados en régimen no laboral y en general el personal eventual y quienes prestan servicios de colaboración en actividades puntuales organizadas por esta Mancomunidad, los cuales se registrarán por la normativa aplicable específicamente a cada caso, Convenios Específicos, Convenios con el INEM, Junta de Castilla y León, y otras Administraciones Públicas u Organismos Oficiales, Estatuto de los Trabajadores y/o por los acuerdos entre las partes,

Al **personal temporal** que se contrate para sustitución de los trabajadores laborales fijos, por encontrarse éstos en situación de disfrute de permisos, licencias, vacaciones o situación de Incapacidad Temporal, **no les será de aplicación el artículo 16 del presente Convenio**, rigiéndose en este caso por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 2º - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de enero de 2010, cualquiera que sea la fecha de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 2011. Llegado su vencimiento, el presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado sin necesidad de ningún otro trámite sin perjuicio que su contenido se prorrogue hasta la firma del siguiente Convenio.

Artículo 3º - Objeto.

El Convenio regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que se refiere el número uno del artículo primero, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica o sustituye, y renueva aquellas materias en las que se producen alteraciones o innovaciones.

Artículo 4º - Compensación y absorción.

Las condiciones de este Convenio Colectivo forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de su vigencia cualquiera que sea la denominación naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 5º - Normativa aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo especificado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

Artículo 6º - Jornada laboral.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio es de 37,5 horas semanales. Los trabajadores que realicen su jornada laboral de forma continuada, dispondrán de veinte minutos diarios de descanso para bocadillo, computándose este tiempo como efectivo de trabajo.

Artículo 7º - Calendario laboral.

La Mancomunidad elaborará el Calendario Laboral de cada año en el mes de diciembre para el año siguiente. Con carácter previo a su publicación, se informará de su contenido al Delegado de Personal que, en todo caso, será oído en su elaboración.

Ambas representaciones acuerdan expresamente que las fiestas locales que anualmente se señalarán en dicho calendario serán **el 2 de febrero (Las Candelas) y el 2 de septiembre (San Antolín)**.

Artículo 8º - Festividades patronales.

El día 3 de noviembre, fiesta de San Martín de Porres, no se efectuará ningún servicio de recogida de basura salvo el de recogida de mercados y con las excepciones que pueda dar lugar a consecutivo a domingo u otro festivo.

Artículo 9º - Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán, por año de trabajo, un mes natural de vacaciones. Dicho período se disfrutarán, con carácter preferente, entre los meses de junio a septiembre. Su disfrute se organizará de forma que no se hallen más un conductor y un peón en situación de disfrute en las mismas fechas.

Con carácter previo a la publicación del calendario de vacaciones confeccionado por la Empresa, se informará al Delegado de Personal que, en todo caso, será oído en su elaboración.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos periodos de quince días cada uno.

En el caso de que las vacaciones anuales programadas de antemano y el trabajador o trabajadora no pudiera comenzarlas por encontrarse a la fecha de su inicio en situación de Incapacidad Temporal o situación de riesgo de embarazo, se tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones pendientes, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, conforme a la legislación vigente y su concesión será supeditada a las necesidades del servicio.

Procederá la interrupción del periodo de vacaciones regladas cuando mediara hospitalización justificada, solicitándose el disfrute de las mismas con posterioridad, una vez se hubiera producido el alta del trabajador, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, conforme a la legislación vigente y su concesión será supeditada a las necesidades del servicio.

En razón de la antigüedad reconocida por esta Mancomunidad se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Por 15 años de servicios: 31 días naturales.
- Por 20 años de servicios: 33 días naturales.
- Por 25 años de servicios: 34 días naturales.
- Por 30 o más años de servicios: 35 días naturales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

El empleado en el año de su jubilación tendrá derecho al disfrute de la totalidad del periodo de vacaciones anuales que le corresponda, independientemente de la fecha en que se produzca su jubilación.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación), o sea declarado éste en situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no hubiera disfrutado de la totalidad del periodo vacacional. En el supuesto excepcional a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le quede por disfrutar. En el caso de fallecimiento del trabajador, los referidos haberes se satisfarán a sus causahabientes.

Artículo 10. - Estructura retributiva.

Pacto de retribución global. Esta estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global y estará integrada por los conceptos que a continuación se expresan y por el número de pagas que se indican:

- Sueldo Base.
- Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).
- Complementos periódicos:
 - Gratificaciones Extraordinarias.

Pagos: La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

Pagos ordinarios: Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos Personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).
- Complementos del Puesto:
 - Plus de Penosidad.
 - Plus de Nocturnidad.
 - Plus Domingos-Festivos.

Gratificaciones extraordinarias: La Empresa vendrá obligada a abonar dos pagas extraordinarias al año. Estarán integradas por las cuantías que procedan, de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complementos Personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).

Las fechas en que se harán efectivas las citadas pagas serán junto con las nominas de los meses de junio y diciembre.

Regulación y devengo de los distintos conceptos. Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada una de las categorías profesionales, serán las que aparecen en las tablas anexas.

- **Salario Base:** El importe de este concepto salarial será el recogido en las Tablas Salariales anexas.
- **Antigüedad:** Consistirá en el pago de tres bienios al 5% del Sueldo Base y posteriores quinquenios al 7% del Salario Base mensual.
- **Plus de Penosidad:** Se establece, con carácter mensual, para las distintas Categorías Profesionales en los importes recogidos en las Tablas Salariales anexas.
- **Plus de nocturnidad:** Todos los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad (valor hora) en las cuantías recogidas en las Tablas Salariales anexas.
- **Plus Domingos-Festivos:** Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado. Su cuantía, por hora de trabajo, para las distintas Categorías Profesionales es la recogida en las Tablas Salariales anexas.
- **Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán en proporción al tiempo en plantilla, prorrateándose, la de julio, en proporción al tiempo en plantilla en el primer semestre natural del año y la de diciembre en proporción al tiempo en plantilla en el segundo semestre natural del año.

Fórmulas de prorrateo:

A efectos de jornadas personales inferiores a la general, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

La percepción anual del afectado será directamente proporcional en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente a la Categoría Profesional que ocupe.

Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En los supuestos de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos. Al margen de ello, dichas ausencias, no se considerarán como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

Garantías Personales:

Las Garantías Personales que disfrutaban los trabajadores D. José María Roda Martín, D. Mariano González López, D. Jesús Albear Calleja, D. Luis García Mínguez, D. Alfredo Calzada Meneses, D. José Manuel Villa Díez, D. Julián Garrido Cantera, D. Manuel Calvo Gutiérrez y D. Alejandro Bilbao Calleja, que a fecha del 1º de enero de 2003 componían la plantilla del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Mancomunidad del Cerrato, se mantendrá en los términos acordados en los diferentes pactos de empresa y convenio colectivo anterior a éste. Al importe de las citadas Garantías Personales les será de aplicación el incremento salarial acordado en el presente Convenio Colectivo.

Esta Garantía de carácter Personal, reconocida individualmente a los trabajadores antes mencionados se mantendrá, salvo que deban absorberse, en todo o en parte, sólo por cambio de Categoría Profesional, y tendrán los mismos incrementos salariales, en lo sucesivo, que se pacten con carácter general.

Artículo 11. - Garantías laborales.

Aquellos trabajadores que realicen funciones de peón de recogida de basuras, se les mantendrá el Plus de Penosidad por este servicio, a tenor del informe médico extendido por los servicios de Inspección Médica del INSS que acredite la necesidad de cambiarles de su puesto de trabajo.

Artículo 12. - Trabajos de superior o inferior categoría.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva la Mancomunidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 13. - Incremento salarial.

Para el año 2010, se aplicarán los importes de los conceptos retributivos que figuran en la Tabla Salarial anexa a este Convenio.

Para el año 2011, la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2010 se incrementará por el mismo porcentaje que lo haga el Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2010 más un 0,50%.

Artículo 14. - Horas extraordinarias.

Con carácter general se evitará la realización de horas extraordinarias, entendiéndose por tales todas las que superen las establecidas semanalmente en este Convenio, pudiéndose realizar únicamente horas extras, en caso de necesidad debidamente acreditada, hasta un límite máximo de 80 horas anuales por trabajador. Si por necesidades del servicio tales horas extraordinarias se realizaran en domingo o festivo, con independencia de las efectivamente realizadas, se abonará un importe mínimo equivalente al valor de seis horas extras, o el importe que corresponda si las efectivamente realizadas fueran superiores.

Mensualmente se informará a Delegado de Personal del número de horas extraordinarias que se realicen cualquiera que sea su forma de compensación.

En el Anexo I, Tabla Salarial para el cálculo de los conceptos salariales para el año 2010, se recogen los valores para dicho año de dicho concepto salarial.

Artículo 15. - Trabajadores temporales.

Los trabajadores temporales que deba de contratar la Mancomunidad del Cerrato para la sustitución de los empleados laborales fijos, por encontrarse éstos en situación de disfrute de permisos, licencias y vacaciones o situaciones de Incapacidad Temporal, percibirán como retribución salarial mensual el 100% de los conceptos de Salario Base, y Plus de Penosidad y el 75% del Complemento de Garantía Personal, todo ello referido a la Categoría Profesional del trabajador sustituido.

Artículo 16. - Incapacidad temporal.

A partir del primer día de baja por enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional o situación de riesgo durante el embarazo y durante la duración de la misma, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a una retribución bruta igual a la que le corresponda percibir en situación de alta.

Durante el tiempo en que el trabajador esté en situación de Incapacidad Temporal la Empresa garantizará el 100% de todas las retribuciones, incluidas pagas extras, de tal forma que todo trabajador en cómputo anual perciba las retribuciones establecidas con carácter general en el presente Convenio. También se le garantizará el 100% de sus retribuciones al trabajador que tenga que ser hospitalizado por cualquier circunstancia laboral o enfermedad común desde el primer día de hospitalización. A la situación de maternidad se la dará el mismo tratamiento citado anteriormente.

Artículo 17. - Seguro de responsabilidad Civil.

La Mancomunidad del Cerrato se hará cargo en su totalidad de la cuantía económica a que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado municipal por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo o puesto de trabajo, siempre y cuando no sean producidos por dolo o imprudencia temeraria de aquél.

Artículo 18. - Seguros por contingencia de muerte o invalidez derivado de accidente laboral. Seguro complementario de vida.

La Mancomunidad del Cerrato contratará con una Compañía de Seguros, en beneficio de cada uno de sus empleados fijos, que tengan reconocida una antigüedad de al

menos seis meses, o en caso de muerte de éstos, de sus herederos legales, un Seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de aquéllos, durante las 24 horas de todos los días del año por cualquier causa (excepto por práctica de deportes o actividades al alto riesgo) en cuantía de 25.000,00 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad sea por enfermedad común o accidente no laboral, y de 44.000,00 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las cuantías de estas indemnizaciones se actualizará anualmente conforme al IPC del año anterior o lo que se pacte en el contrato de seguro si es superior.

La percepción de este derecho será compatible con cualquier otra que pudiera corresponder, por la misma o distinta causa, al empleado o, en su caso, de muerte de éste, a sus herederos legales.

Este artículo entrará en vigor dentro del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Mancomunidad del Cerrato entregará a los representantes de sus empleados una copia de la póliza de dicho seguro y de sus actualizaciones.

Artículo 19. - Jubilación anticipada y jubilación parcial:

Los trabajadores con 64 años de edad que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiendo al Real Decreto 1194/198, de 17 julio (B.O.E. 20/07/85).

La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores con 60 o más años que voluntariamente lo soliciten, y reúnan los requisitos legalmente establecidos. Todo ello hasta su acceso a la jubilación ordinaria a los 65 años de edad, que será obligatoria.

Artículo 20. - Premios por jubilación voluntaria.

Se establece un premio por jubilación voluntaria a aquellos trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Empresa que voluntariamente se acojan a la jubilación anticipada en la siguiente cuantía:

- A los 60 años: 4.500,00 euros.
- A los 61 años: 3.500,00 euros.
- A los 62 años: 2.500,00 euros.
- A los 63 años: 1.700,00 euros.

Artículo 21. - Premio por antigüedad.

El empleado en activo al servicio de esta Mancomunidad que cumpla o haya cumplido los periodos de permanencia que a continuación se indican, tendrá derecho, en atención a la antigüedad reconocida, a los siguientes premios:

- Por haber cumplido 18 años de servicio: una gratificación de 250,00 €.
- Por haber cumplido 24 años de servicio: una gratificación de 450,00 €.
- Por haber cumplido 30 años de servicio: una gratificación de 650,00 €.

Estas gratificaciones, en pago único, se harán efectivas en el mes siguiente al del cumplimiento de los años de servicio indicados.

Artículo 22. - Conductores.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la Empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándole los emolumentos económicos que venía percibiendo, hasta tanto se levante la retirada del carnet de conducir, incorporándose a partir de ese momento a su puesto anterior. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria declarada judicial o administrativamente, por resolución firme, en cuyo caso la retirada del permiso de conducir comportará la suspensión de la relación laboral por igual tiempo.

La retirada del permiso de conducir con motivo de hechos acaecidos fuera del desempeño profesional comportará, en todo caso, la suspensión de la relación laboral por igual tiempo que dure la retirada del permiso conducir.

En caso de que la Mancomunidad tenga la posibilidad de reorganizar los servicios, para que el conductor afectado por los dos párrafos anteriores, pueda ocupar una plaza de peón, le podrá destinar al desempeño de los servicios de peón de recogida de residuos, percibiendo, en este caso, las retribuciones económicas de dicho puesto de trabajo, durante el periodo que lo desempeñe hasta la finalización de la retirada del permiso de conducir y se pueda incorporar de nuevo a su puesto de conductor. Este supuesto podrá aplicarse únicamente a los conductores pertenecientes a la plantilla del personal laboral fijo de la Mancomunidad.

Los conductores cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina permanezcan habitualmente en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizarán de la adecuada conservación y limpieza del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Artículo 23. - Ropa de trabajo anual.

Para personal de recogida y conductores:

- 1 traje de verano.
- 2 trajes de invierno.
- 2 camisas.
- Calzado: un par de botas de goretex al año.
- 1 anorak.
- 1 jersey.
- Guantes según necesidad de servicio.
- Un peto de agua.

Artículo 24. - Plantilla.

La Mancomunidad se compromete a informar a la Representación Legal de los Trabajadores de los cambios que en ella pudieran producirse y las razones que pudieran motivar dichos cambios.

Artículo 25. - Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

- Por matrimonio propio. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a un permiso de veinte días naturales.
- Por el nacimiento de un hijo, o en caso de su adopción, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días laborables consecutivos. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, este permiso se prolongará dos días más para lo cual será necesario acreditar la situación mediante parte facultativo.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad, tres días laborables si se produce en la misma localidad y cinco días naturales si es fuera de aquélla.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales si se produce en la misma localidad y cinco días naturales si es fuera de aquélla.
- Por traslado de domicilio, sin cambiar de residencia, el trabajador tendrá derecho a un permiso de un día. Si el traslado conlleva cambio de localidad de residencia el permiso será de dos días.
- Cuando el trabajador deba realizar exámenes finales y/o pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, previa solicitud y posterior justificación por el tiempo indispensable.
- El trabajador tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo, debiendo aportar justificación de la ausencia.
 - a) Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas si bien podrán distribuirse a la conveniencia del trabajador, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Será no obstante obligado poner en conocimiento de la Dirección la intención de utilizar dichos días con tres días de antelación. Su disfrute se organizará de forma que no se hallen más un conductor y un peón en situación de disfrute en las mismas fechas.
 - b) Cuando por razones del servicio no se utilicen los días de “asuntos propios” a lo largo del mes de diciembre del año en curso, podrán disfrutarse en el mes de enero siguiente.
- Permiso para consultas médicas. Se concederán permisos retribuidos, con posterior justificante de los Servicios Médicos que le atiendan, para asistencia a consulta médica.
- Días de asuntos propios. El personal tendrá derecho a disfrutar de seis días por “asuntos propios”.

Artículo 26. - Protección por maternidad.

- *Alumbramiento.* En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el

supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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, el padre sólo podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- *Lactancia.* Por lactancia de un hijo menor de doce meses, hasta la conclusión de ese periodo conforme a la Ley, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.
- *Adopción.* El régimen de licencias, permisos, excedencia derivadas de la adopción quedará en todo caso sometido a las prescripciones determinadas por la legislación vigente en esta materia.
- *Guarda legal.* Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de retribuciones, en todos los conceptos.

Artículo 27. - Derechos sindicales.

Para realizar las funciones sindicales y de representación del personal, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá derecho al crédito horario mensual, dentro de la jornada de trabajo y retribuido como de trabajo efectivo, prevenido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. - Asamblea de trabajadores:

Se dispondrá de seis horas anuales dentro de la jornada laboral para celebrar asambleas, que se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. - Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo de Empresa.

Ambas representaciones acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo

Dicha Comisión, que entenderá de todas aquellas cuestiones que le sometan a su consideración las partes aquí representadas sin invadir las competencias de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales, estará integrada por un representante de la empresa y otro de la Representación Legal de los Trabajadores y se reunirá, en un plazo máximo de cinco días laborables, a solicitud de cualquiera de ambas representaciones.

Artículo 30. - Carrera Profesional.

El Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, dispone:

En su art. 16.3: Las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- a) Carrera horizontal.
- b) Carrera vertical.
- c) Promoción interna vertical.
- d) Promoción interna horizontal.

En su art. 19:

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional
2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

Dada la reciente publicación y entrada en vigor del EBEP, se acuerda estudiar a lo largo de la vigencia de este Convenio la forma más adecuada de aplicar los citados artículos 16 y 19 del EBEP, una vez se hagan públicos los procedimientos que prevén Las Normas sobre la Función Pública para el desarrollo de este Estatuto y en el Estatuto de los Trabajadores y en todo caso esperar a que se ponga en práctica en alguna Corporación Local de tamaño similar o superior a la Mancomunidad del Cerrato.

Artículo 31. - Seguridad y Salud.

- a) La Mancomunidad del Cerrato vendrá obligada a cumplir toda la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen
- b) La Mancomunidad del Cerrato designará una Mutua o Centro Médico, en el cual cada empleado voluntariamente podrá hacerse anualmente un reconocimiento médico completo, a cargo de la Mancomunidad, en las fechas que se establezcan.
- c) La Mancomunidad vendrá obligada proporcionar a sus empleados todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los riesgos laborales de su trabajo y a cumplir la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan.

Artículo 32. - Régimen Disciplinario.

El régimen disciplinario sobre infracciones y sanciones aplicable a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

Artículo 33. - Procedimiento sancionador.

El procedimiento para la imposición de sanciones a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA: Durante la vigencia de este convenio se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

a) Confección del Calendario Laboral

En el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio se formará por las partes el correspondiente Calendario Laboral para el siguiente ejercicio.

b) Confección de los Calendarios Individuales

Se confeccionarán de acuerdo al Calendario Laboral Anual de la Mancomunidad, los Calendarios Individuales de cada uno de los Empleados de la Mancomunidad, con la finalidad de control de horarios y de la jornada real realizada, control de los absentismos y de las vacaciones y permisos disfrutados y de todas aquellas circunstancias personales que afecten a la jornada laboral de cada uno de los empleados al servicio de la Mancomunidad del Cerrato.

SEGUNDA: En caso de que jurisdiccionalmente fuese declarada nula alguna cláusula de este Convenio, se aplicará la correspondiente del anterior Convenio.

TERCERA: Si alguna condición laboral de las pactadas en este Convenio fuese mejorada por norma legal o reglamentaria, estatal o autonómica, se aplicará la que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

DISPOSICIÓN SUBROGATORIA

En caso de privatización del servicio de recogida de residuos de esta Mancomunidad del Cerrato, la empresa adjudicataria deberá subrogarse en el personal comprendido en el ámbito personal de este convenio, asumiendo la mencionada plantilla de trabajadores en toda su extensión y términos, categorías profesionales, retribuciones, incluidas las garantías personales, jornada laboral y antigüedad.

DISPOSICIONES FINALES

Única: En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la legislación estatal o autonómica aplicable, y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

Cívico de la Torre, 26 de marzo de 2010.

ANEXO II**Normas generales sobre Salud Laboral****OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.**

Son obligaciones de la Empresa las siguientes:

1. Cumplir las obligaciones de la Ordenanza y cuanto en materia de seguridad e higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en la Empresa por razón de las actividades que en ellas se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que venga obligado.
4. Ofrecer a los trabajadores los reconocimientos médicos inicial y anual.
5. Facilitar gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo dos veces al año, en las épocas adecuadas para aquellos menesteres que los requieran.
6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas, cuando los trabajadores sufran dolencia o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres o vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos que se encuentran en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.
7. Determinar los niveles jerárquicos en el reglamento de régimen interior o en su defecto, mediante instrucciones escritas, facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.
9. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.
10. Promover la más completa formación de materias de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores.
11. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan aceptarse y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.
12. Consultar con el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto, con el Delegado de Prevención, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en los servicios.
13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Salud Laboral a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron adoptadas.
14. Tener a disposición de su persona un ejemplar de la Ordenanza nacional de seguridad e higiene y en su caso, el anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al comité de seguridad e higiene en el trabajo y a cada uno de sus miembros.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos laborales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban regir en cada caso.
3. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan informar a la dirección acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.
4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos sobre los accidentes del trabajo y enfermedades que se producen.
7. Investigar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyo resultado, el delegado de la empresa dará a conocer al Comité de Empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo.
8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
9. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo de la empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
10. Promover a la enseñanza divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante auxilios, conferencias al personal, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad, la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.
11. Proponer la concesión de recompensa al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instituciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.
12. Redactar una memoria anual sobre actividades que hubieran realizado, de la cual, antes de 1 de marzo de

cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

Así mismo, enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo una nota informativa sobre la labor desarrollada por los mismos.

13. Cada seis meses, bajo la presidencia del delegado, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los mandos intermedios. En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidente y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como los datos técnicos correspondientes a uno y a otros de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados obtenidos y en su caso, de la asistencia prestada por los servicios sanitarios de la empresa.

Igualmente se deliberará sobre las distintas gestiones de seguridad e higiene propuestas por los asistentes a la reunión de la que se extenderá el acta correspondiente, copia de la cual se remitirá al delegado de trabajo y a la empresa.

14. Las reuniones de los comités de seguridad e higiene se celebrarán dentro de horas de trabajo y en su caso de prolongarse fuera de estas, se abonarán sin recargo o se retardará si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el mediodía.

OBLIGACIONES DEL PERSONAL CON MANDO.

El personal directivo y mandos intermedios de los servicios tendrán dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus ordenes lo dispuesto en la ordenanza y en el anexo o los anexos de pertinente aplicación, así como las normas e instrucciones y cuando específicamente estuviere establecido sobre seguridad e higiene en el trabajo.
2. Instruir antes del personal al que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que debe realizar, especialmente en lo que implique riesgos específicos distintos a lo de su ocupación habitual, así como las medidas de seguridad adecuadas que deben observar en la ejecución de los mismos.
3. Prohibir, o paralizar, en su caso, los trabajos en que advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
4. Obligar a que cesen en sus tareas aquellos trabajadores en los que advierten estados o situaciones de los que pudiera derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en los servicios y mantenimiento de la máxima higiene en los mismos, a cuyo fin deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las instrucciones que a tales efectos le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo, que les serán facilitados por la empresa o en las instituciones que ésta concierte.
2. Usar correctamente los equipos de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías o deficiencias en la maquinaria o instalaciones que puedan ocasionar peligro en cualquier puesto de trabajo.
4. Cuidar y mantener su higiene personal evitando enfermedades contagiosas y molestias a sus compañeros de trabajo, así como guardar la uniformidad en todo su conjunto: ropa, calzado, etc...

**MANCOMUNIDAD
DEL
CERRATO**
(Palencia)

**CALENDARIO LABORAL DEL EJERCICIO 2010
PERSONAL DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS**

SEMANAS AÑO 2010	52 semanas x 7 días = 364 días + 1 día = 365 días
FIESTAS NACIONALES	12 días / (01/01, 06/01, 19/03, 01/04, 02/04, 23/04, 01/05, 12/10, 01/11, 06/12, 08/12, y 25/12)
FIESTAS LOCALES	2 días / (02/02 y 02/09) (Fiestas SEGÚN CONVENIO de personal de la Mancomunidad)
FIESTAS NO RECUPERABLES	3/11 (San Martín de Porres)
DIAS DE ASUNTOS PROPIOS	6 Días
VACACIONES	26 Días o un mes natural (26 x 6 h 15'' = 162,5 horas)
HORAS BRUTAS ANUALES	52 semanas x 37,5 horas = 1.950 horas + 6 h 15'' = 1.956 h y 15''
HORAS NO LECTIVAS	293 h y 45'' (12+2+1+6+26 = 47 días x 6 h 15'')
JORNADA ANUAL EFECTIVA	1.662,50 horas (1.956 h y 15'' horas brutas – 293 h y 45'' horas no lectivas)

HORARIOS:

HORARIO GENERAL

LUNES A SABADO

Mañanas DE 06,00 HORAS A 12,15 HORAS

Cevico de la Torre a 31 de Diciembre de 2.009.

EL DELEGADO DEL PERSONAL:

POR LA MANCOMUNIDAD:

NOTA:

En los Centros de Trabajo y en sitio visible, deberá ser expuesto un ejemplar de este calendario laboral
(Art. 45 del Real Decreto 2001/83 de 28 de Julio, y Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/1995 de 24 de Marzo)

TABLA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 2.010

Los importes reflejados en esta tabla son el resultado de incrementar los del año 2009, en un 3% conforme al artículo 22 del Convenio de Personal vigente
(IPC a 31/12/2009, 0,8 % + 2,2%)

Nombre	Puesto de Trabajo	Salario Base	Antigüedad	Garantía Personal	Plus de Penosidad	Total Mes	Paga Extra	Total Año
Mariano Gonzalez	Jefe de Servicio	791,94 €	285,10 €	799,31 €	279,02 €	2.155,36 €	1.876,34 €	29.617,02 €
Julian Garrido	Conductor	791,94 €	174,23 €	799,31 €	279,02 €	2.044,49 €	1.765,47 €	28.064,82 €
Manuel Calvo	Conductor	791,94 €	285,10 €	613,56 €	279,02 €	1.969,61 €	1.690,59 €	27.016,51 €
Jesus Albear	Conductor	791,94 €	285,10 €	613,56 €	279,02 €	1.969,61 €	1.690,59 €	27.016,51 €
Jose Manuel Villa	Conductor	791,94 €	174,23 €	613,56 €	279,02 €	1.858,74 €	1.579,72 €	25.464,32 €
Alejandro Bilbao	Peon Serv. R.Resi.	791,94 €	118,79 €	613,56 €	279,02 €	1.803,30 €	1.524,29 €	24.688,22 €
Jose M. Roda	Peon Serv. R.Resi.	705,54 €	253,99 €	521,58 €	279,02 €	1.760,13 €	1.481,12 €	24.083,82 €
Luis Garcia	Peon Serv. R.Resi.	705,54 €	204,61 €	521,58 €	279,02 €	1.710,74 €	1.431,73 €	23.392,39 €
Alfredo Calzada	Peon Serv. R.Resi.	705,54 €	155,22 €	521,58 €	279,02 €	1.661,36 €	1.382,34 €	22.700,96 €
TOTALES		6.868,24 €	1.936,35 €	5.617,61 €	2.511,15 €	16.933,35 €	14.422,20 €	232.044,58 €

Los importes reflejados en la presente Tabla de Retribuciones, serán aplicados con efectos del 1 de Enero de 2010.

Cevico de la Torre a _____ de _____ de 2010.

EL PRESIDENTE:

EL SECRETARIO INTERVENTOR:

Fdo.: Eliseo Trejo Fombelida

Fdo.: Alberto Blanco Nieto

TABLA DEL CALCULO DEL PRECIO DE LAS HORAS EXTRAS PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

- Horas normales: las realizadas de Lunes a Sabado
- Horas Festivas: las realizadas los festivos y el día de San Martin de Porres.
- Horas Nocturnas: las realizadas entre las 22,00 y las 06,00 horas.

ANO 2010

	Normal		Domingo		Festiva	
	Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna	Diurna	Nocturna
Jefe de Servicio	12,00 €	14,00 €	14,00 €	16,00 €	16,00 €	18,00 €
Conductor	12,00 €	14,00 €	14,00 €	16,00 €	16,00 €	18,00 €
Peon	11,00 €	13,00 €	13,00 €	15,00 €	15,00 €	17,00 €