

Segundo.—Además del incremento señalado en el Acuerdo anterior, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 20 de la Ley 6/2005 citada (modificación del sistema de clasificación profesional), con efectos del día 1 de enero de 2006, se incrementa un 3,01 por 100 la masa salarial cuya finalidad es integrar, conforme a lo que se establece en la disposición adicional cuarta del VI convenio colectivo, las subdivisiones “A” y “B” de las categorías profesionales en una sola refundida, lo que redundará en un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles, permitiendo una organización del trabajo más flexible funcionalmente.

Tercero.—El incremento de aquellos conceptos retributivos, cuya cuantía no se establece mediante cantidad única para todos los trabajadores o para determinadas categorías o puestos de trabajo, se aplicará con criterios de proporcionalidad directa.

Cuarto.—La distribución del incremento de la masa salarial referida en el acuerdo primero y segundo anteriores, sobre los conceptos que a continuación se señalan, así como la elaboración de las nuevas tablas salariales y la correspondencia que en su caso pudiera existir entre las nuevas categorías y las declaradas “a extinguir”, se efectuará por la comisión paritaria:

- Salario base.
- Antigüedad en trienios.
- Complemento personal.
- Complemento de destino.
- Plus de turnicidad.
- Plus de noche.
- Plus disponibilidad. Retén.
- Horas extraordinarias.
- Plus comida.
- Integración de categorías profesionales.
- Fondo de acción social.

Quinto.—Se congelan con valores del año 2004 los siguientes conceptos retributivos:

- Antigüedad consolidada.
- Complemento especial.
- Premio de permanencia.
- Prima por vacaciones.

Sexto.—Los efectos económicos de los presentes acuerdos son los siguientes:

- Desde el 1 de enero de 2005:
  - Salario base.
  - Antigüedad en trienios.
  - Complemento personal.
  - Complemento de destino.
  - Plus de turnicidad.
  - Plus de noche.
- Desde el 1 de enero de 2006:
  - Plus de disponibilidad. Retén.
  - Horas extraordinarias.
  - Plus de comida.
  - Fondo de acción social.

Séptimo.—Se establece como valor del kilómetro cuando se utilice el vehículo propio 0,2137 euros para el año 2006 y 2007.

#### Acta número 1 de la comisión paritaria del VI convenio colectivo de “Hispanagua, Sociedad Anónima”

En Madrid, a 16 de mayo de 2006.

*En representación de la dirección:*

- Don Javier Malia Baro.
- Don Juan R. Soriano Guerrero.

*En representación del comité de empresa:*

- Don Luis José Alonso Márquez.
- Don Mariano Carretero Carretero.

Al objeto de dar cumplimiento al apartado cuarto del acuerdo sobre condiciones económicas del VI convenio colectivo de “Hispanagua, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo con fecha 16 de febrero de 2006, se acuerda:

Uno.—Incrementar para los años 2005 y 2006 el 2 por 100 en los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complemento de destino.

- Antigüedad en trienios.
- Complemento personal.
- Plus de turnicidad.
- Plus de noche.
- Plus disponibilidad. Retén.
- Plus comida.
- Fondo de acción social.

Dos.—Incrementar para el año 2007 los anteriores conceptos en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para dicho año como incremento de la masa salarial.

Tres.—El porcentaje referido en el apartado segundo del acuerdo sobre condiciones económicas, se aplica a favor de los trabajadores que han venido ostentando alguna de las categorías que, pertenecientes a la subdivisión “B”, figuran en la disposición adicional cuarta del convenio colectivo. Dicha aplicación, a partir de los valores del año 2005, consiste en acreditar el 80 por 100 de la diferencia existente entre el nivel salarial de las subdivisiones “A” y “B” de las categorías homónimas.

Cuatro.—Las tablas salariales para el año 2006, quedan como sigue:

Nivel profesional	Valor anual (euros)
1	16.000
2	17.771
3	19.600
4	23.753
5	24.955
6	27.503
7	31.243

Nivel puesto de trabajo	Valor anual (euros)
VIII	33.057
IX	36.062
X	45.679
XI	48.083
XII	54.667

Cinco.—Se establece como valor de la hora extraordinaria, para las categorías declaradas “a extinguir”, el reflejado en el Anexo III del convenio colectivo para los niveles profesionales 1 al 5.

Seis.—Incrementar el valor de la hora extraordinaria el siguiente porcentaje:

- Año 2006: 12,10 euros.
- Año 2007: 15,00 euros.

(03/19.349/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Instituto Municipal de Limpieza y Servicios de Fuenlabrada (código número 2813902).

Examinado el texto del convenio colectivo del Instituto Municipal de Limpieza y Servicios de Fuenlabrada, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de marzo de 2006, 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 el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por

el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 13 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

#### **Acuerdo entre el Gobierno Municipal (PSOE-IU) y las Centrales Sindicales (UGT-CC OO) para la concertación social y por la estabilidad en el empleo**

El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Fuenlabrada, fruto de los acuerdos políticos y programáticos PSOE-IU, tiene entre sus objetivos la lucha contra el desempleo para contribuir con cuantas iniciativas y propuestas sean necesarias para hacer frente al reto del desarrollo y el empleo, contando con el apoyo y la concertación de las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales CC OO-UGT consideran de sumo interés articular el reciente acuerdo interconfederal para la estabilidad y el empleo en el ámbito estatal, potenciando la formación que favorezca la inserción social.

Por todo ello, atendiendo a estos principios y objetivos, el Gobierno municipal de Fuenlabrada y las organizaciones sindicales de UGT-CC OO consideran de vital importancia potenciar los siguientes aspectos relativos al empleo y a la formación, y para ello:

### ACUERDAN

Primero.—Elaborar y acordar un plan estratégico de formación y empleo, que priorice el empleo juvenil para hacer hincapié en la entrada del mercado laboral. Para ello, se pondrá en marcha una fundación específica, que desde una visión global del proceso (demanda, formación, inserción en el mercado laboral) lo hagan realidad.

Segundo.—El Ayuntamiento de Fuenlabrada abundará en el desarrollo de programas y formación, que agrupen las distintas actuaciones de formación no reglada a los trabajadores en paro y en riesgo de perder el empleo, haciendo especial hincapié en la formación de los jóvenes del municipio para mejorar su cualificación profesional y facilitar su incorporación al mercado laboral.

El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Fuenlabrada tiene clara voluntad política de considerar la formación profesional como una variable estratégica basada en la participación de los agentes sociales, que responda a las necesidades concretas de las empresas y sectores y que integre todos los sistemas (Formación Profesional reglada, ocupacional y Formación Profesional continua) por lo que pondrá los medios para que el 31 de marzo haya una programación local integrada de Formación Profesional.

Todo ello, ayudará a la consolidación del CIFE como instrumento idóneo para su aplicación. Por ello, desde el CIFE, se optimizarán los recursos y se atenderán con eficacia las necesidades de cualificación, tanto de los trabajadores, como las calificaciones que las empresas demanden.

Tercero.—El Ayuntamiento de Fuenlabrada se compromete a favorecer la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva, para lo que propiciará una campaña divulgativa sobre la repercusión de las distintas modalidades de contratación indefinida y sus incentivos y bonificaciones existentes y su incidencia en la mejora de los procesos productivos y de servicios de las empresas y de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, el Ayuntamiento de Fuenlabrada, sus patronatos, institutos y empresas municipales, elaborarán convenios de colaboración con las empresas radicadas en el municipio, en las cuales se prime la ausencia de precariedad en el empleo.

Cuarto.—El Ayuntamiento de Fuenlabrada, sus patronatos, institutos, empresas municipales y aquellos organismos autónomos que pudieran crearse, transformarán los contratos de trabajo tem-

porales, eventuales e interinos, en contratos de carácter indefinido, a través de su concreción en la Oferta de Empleo Público, desde 1998, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, y legislación vigente en la Función Pública, para cobertura de plazas vacantes, de acuerdo con los principios establecidos de igualdad, mérito y capacidad. El Ayuntamiento de Fuenlabrada se compromete a incluir en el capítulo 1 de presupuestos municipales para 1998 todas aquellas plazas objeto de Oferta de Empleo Público, incluidas las de promoción interna. Una vez aprobados los presupuestos municipales de 1998, procederá a su publicación oficial y su desarrollo hasta su conclusión en este ejercicio presupuestario de 1998.

Únicamente quedará justificado el uso de contratos realmente causalizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales de otras administraciones.

Para las nuevas contrataciones se preservará el principio de causalidad, por tanto a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un contrato de carácter indefinido.

Para los trabajos habituales de carácter estacional se utilizará la modalidad de fijo discontinuo.

Para abordar este proceso de consolidación de empleo, la Comisión de Desarrollo y Seguimiento, creada al amparo del mismo y reflejada en el punto decimoquinto establecerá los mecanismos de seguimiento que considere oportunos. Entre ellos se constituirá un grupo de trabajo participado por los organismos correspondientes de las partes firmantes.

En aquellos servicios que decida gestionar directamente el Ayuntamiento y que actualmente se prestan con empresas privadas, este se compromete a subrogar la plantilla dependiendo de la estabilidad laboral de los contratos, que desempeñase la empresa prestataria de los servicios, estableciéndose los criterios en el grupo de trabajo determinado en el punto cuarto.

Asimismo, el Ayuntamiento se compromete a que en la prestación de servicios indirectos municipales se primaría su ejecución con empresas de economía social.

Quinto.—El Ayuntamiento, sus patronatos y empresas municipales se comprometen a la no utilización de empresas de trabajo temporal en ningún caso.

Sexto.—En virtud del principio de igualdad de trato de todos los empleados públicos de cualquier institución, patronatos, organismos y empresas del Ayuntamiento de Fuenlabrada, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal así como los responsables de los organismos, patronatos y empresas se comprometen a no utilizar la fórmula de indemnización sustitutoria en el supuesto de despido que haya sido declarado improcedente por los tribunales competentes.

En este supuesto, el trabajador podrá optar, en el plazo legal de cinco días, por la readmisión, con abono de salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia que declare la improcedencia y sea efectiva la readmisión al puesto de trabajo, o por el abono de la correspondiente indemnización conforme a la resolución jurisdiccional.

Séptimo.—Las partes firmantes apuestan por el reparto del tiempo de trabajo como elemento fundamental para la creación de nuevo empleo, en consecuencia, se eliminarán las horas extraordinarias habituales con el objetivo de aumentar y mejorar el empleo existente.

Para cumplir este objetivo el Ayuntamiento de Fuenlabrada, sus patronatos, institutos y empresas municipales, facilitarán la documentación necesaria trimestralmente a la comisión creada en el artículo decimoquinto de este acuerdo, a efectos de elaborar aquellas propuestas que puedan incidir en la creación de empleo.

Octavo.—El Ayuntamiento se compromete a desarrollar políticas de empleo vinculadas a la iniciativa en el marco del impulso a los nuevos yacimientos de empleo o empresas y servicios de proximidad. A tal fin se creará un grupo de trabajo compuesto por los firmantes de este acuerdo cuyos trabajos finalizarán cuatro meses después de la firma de este acuerdo.

Noveno.—El Equipo de Gobierno Municipal, se compromete a la no privatización de ninguno de los servicios municipales y empresas municipales, como apuesta clara y decidida por el sector público y los servicios públicos, garantía de calidad y equidad para toda la ciudadanía del municipio.

El Ayuntamiento de Fuenlabrada se compromete a estudiar aquellos servicios que puede gestionar directamente y que actualmente se prestan con empresas privadas, comprometiéndose a gestionar directamente aquellos servicios con un carácter claramente público que en estos momentos se hallen ejecutados por empresas privadas.

En el caso de que por cualquier causa se pudiera producir la extinción de cualquier servicio o entidad municipal (organismo, empresas auxiliares), la Corporación Municipal se compromete a la reubicación de los trabajadores afectados en el seno del Ayuntamiento o sus organismos.

En los servicios que se pudieran mancomunar o consorciar en la zona, los trabajadores afectados, en ningún caso, perderán sus vínculos contractuales con el patronato, instituto, empresa municipal u organismo autónomo municipal de origen.

Décimo.—El Ayuntamiento seguirá impulsando políticas directas que fomenten el empleo estable y desarrollen y mejoren el tejido económico de nuestras empresas (políticas de empleo, industriales, ayudas a la formación empresarial, mejora de la calidad de los productos, distribución, comercialización, etcétera). El presupuesto municipal contemplará las partidas necesarias para su desarrollo.

Undécimo.—El Ayuntamiento, sus patronatos y empresas municipales priorizarán como elementos en la selección de empresas que concurren a los procesos de contratación, la estabilidad de la plantilla laboral de las empresas concursantes o licitadores, el compromiso en el caso de nuevas contrataciones vinculadas a la ejecución de la obra o el servicio, estas contrataciones tendrán carácter indefinido, en su defecto la garantía de contratación causal priorizando la figura de fijo de obra.

Igualmente los pliegos de condiciones priorizarán la no subcontratación de la ejecución de la obra o servicio; todo ello, además, como factor relevante de productividad y calidad, con una puntuación de al menos 20 por 100 del total de baremación de cada pliego de condiciones.

Las partes firmantes apuestan por el fomento de la economía social como formas de gestión, para la cual se valorarán, con carácter general en los pliegos de condiciones, las características del empleo de los ofertantes, ubicación del mismo en el entorno territorial, la potenciación de la economía social, discriminando positivamente la contratación de obras, servicios, suministros y asesoramiento técnico, con cooperativas, SALES, etcétera, como portadoras de valores democráticos y sociales.

Duodécimo.—Todas las medidas acordadas que impliquen un coste económico se dotarán de las necesarias partidas presupuestarias que la desarrollen.

Decimotercero.—Las organizaciones sindicales se comprometen a la cooperación y a la colaboración en el desarrollo, extensión y seguimiento de los criterios y medidas recogidas en este acuerdo.

Asimismo, los acuerdos que afectan directamente a los trabajadores municipales y de los patronatos, organismos y empresas dependientes del Ayuntamiento de Fuenlabrada serán objeto de traslación y tratamiento inmediato a través de las correspondientes comisiones paritarias o de seguimiento del convenio para llevarlos a efecto en sus respectivas normas internas.

Decimocuarto.—El Equipo de Gobierno y las Centrales Sindicales firmantes del presente acuerdo se comprometen en el plazo de tres meses a tener un borrador del Reglamento del Consejo Económico y Social de Fuenlabrada, que modifique el actual, en el sentido de dotarle de más independencia y capacidad dictaminadora, garantizándose los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Decimoquinto.—Para conseguir un eficaz desarrollo de este acuerdo se constituye la Comisión de Desarrollo y Seguimiento que estará compuesta por dos representantes de cada uno de los Sindicatos firmantes y cuatro por el Ayuntamiento de Fuenlabrada.

Del presente acuerdo, se dará cuenta al Pleno de la Corporación, a los Consejos Rectores de patronatos, institutos y Consejos de Administración de empresas municipales.

El alcalde-presidente, José Quintana Viar.—El portavoz del PSOE, Manuel Robles Delgado.—El portavoz de IU, Miguel A. Reneses.—El representante de UGT (firmado).—El representante de CC OO (firmado).

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LIMPIEZAS Y SERVICIOS DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA

Art. 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá carácter de empresa y vincula a todos los trabajadores, excepto a los funcionarios, excluidos del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.3.a).

Art. 2. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el 1 de enero del año 2006, independientemente de la fecha de su firma, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2007.

La denuncia de este convenio se efectuará por cualquiera de las partes firmantes, al menos dos meses antes a la fecha prevista para la finalización de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa del convenio, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales.

En caso de prórroga de un año llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores más el 0,5 por 100.

Art. 3. *Materia de negociación anual.*—La materia de negociación anual durante la vigencia del presente convenio: Calendario laboral.

Art. 4. *Derechos derivados del puesto de trabajo.*—1. El Instituto facilitará y asumirá los costes de abogado en la defensa judicial de los trabajadores que en el desempeño de su trabajo sean objeto de alguna acción o imputación civil y penal.

Se establecen las siguientes excepciones:

- Exista renuncia expresa del trabajador a dicha defensa.
- El Instituto tenga la cualidad de denunciante o acusación particular.

En los supuestos en que haya condena firme del empleado, acreditándose que existe dolo o mala fe por su parte, deberá devolver a la empresa los gastos de abogado que se hayan generado siendo asumidos en su totalidad por él.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo lo establecido en las excepciones relacionadas anteriormente en su apartado b) y párrafo siguiente, en cuyo caso dicho tiempo correrá por cuenta del trabajador.

3. El Instituto abonará las tasas y el gasto ocasionado por la renovación del permiso de conducción a los empleados que conduzcan vehículos pertenecientes al Instituto Municipal de Limpiezas y por tanto su trabajo profesional esté totalmente ligado a la conducción de dichos vehículos, en un mínimo del 60 por 100 de su jornada laboral.

Art. 5. *Contratación laboral.*—Las vacantes que por necesidad sea necesario atender serán cubiertas por la lista de optantes a dicho puesto de trabajo, siempre que superen las pruebas de idoneidad y aptitud necesarias para acceder a la categoría profesional que se requiera, dicho trámite se llevará a cabo mediante Oferta Pública de Empleo.

Seguirá siendo de aplicación la actual bolsa de trabajo utilizada para cubrir vacantes o hacer suplencias, siempre y cuando cada uno de los trabajadores que la integran cumpla satisfactoriamente sus funciones en su puesto y supere de manera favorable los objetivos y necesidades de trabajo que durante su contratación estén establecidos, siendo dados de baja o eliminados de dicha bolsa en caso contrario.

En aquellos supuestos de contratación temporal en los que por necesidades del servicio hubiera que contratar a mas trabajadores que los existentes en la bolsa actual, se efectuará la selección y/o contratación a través de Oferta de Empleo Temporal.

Todos los trabajadores temporales disfrutarán las vacaciones y días de asuntos propios que les correspondan, de forma preferente en períodos escolares no lectivos, independientemente del lugar donde realizan su trabajo. Durante el primer trimestre del curso escolar los contratos a realizar serán hasta el día 31 de mayo del siguiente año.

En el supuesto de realizar contrataciones fijas de plantilla, las condiciones laborales de estas se fijarán en las bases de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.

Se anexa al presente convenio el acuerdo existente entre el Gobierno municipal (PSOE y IU) y de las centrales sindicales

(UGT, CC OO), por la concertación social y por la estabilidad por el empleo.

Art. 6. *Promoción interna*.—En los supuestos de promoción interna se facilitará al Tribunal nombrado al efecto una copia de todas las solicitudes que se presenten dentro del plazo establecido por las bases de la Oferta Pública de Empleo una vez finalizado el plazo de presentación de las mismas.

A los aspirantes se les notificará el temario de estudios seleccionado por la comisión de trabajo correspondiente para cada proceso de selección que se convoque a través de las bases respectivas de la Oferta Pública de Empleo.

Las preguntas de los exámenes serán elaboradas por la Dirección del Instituto, las cuales, serán entregadas al Tribunal el mismo día de la celebración de las pruebas, para que este determine el número de preguntas que considere oportunas de entre ellas.

Art. 7. *Movilidad funcional*.—La movilidad, tanto funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales. Dicha movilidad diaria se haría rotativa a todos los trabajadores dentro de sus categorías profesionales en función de las necesidades del servicio.

Cuando a petición del cliente o las circunstancias lo aconsejen, sea necesario amortizar un puesto de trabajo, colegio o dependencias municipales, tendrán prioridad para seguir en el mismo lugar de trabajo los trabajadores de mayor antigüedad en él y a igualdad de esta, se aplicará el criterio de mayor proximidad al puesto de trabajo.

Art. 8. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Instituto y su personal directivo. Se procurará que los cambios organizativos cuando sean necesarios sean efectuados por la Dirección en el mes de septiembre de cada año, de acuerdo con la planificación que el nuevo curso requiera. Cuando estos cambios sean necesarios en otro tiempo, los mismos se efectuarán previa información al comité mediante la comisión de trabajo correspondiente.

Art. 9. *Vestuario de trabajo*.—Se dotará al personal de servicios por el sistema de reposición de prendas, es decir, sustitución de la prenda muy desgastada o rota por otra nueva, del vestuario de trabajo que sea necesario para realizar sus tareas. Dicho vestuario seguirá estando compuesto por las mismas prendas (tanto en verano como en invierno) que en la actualidad.

La comisión de trabajo de prevención y seguridad realizará de forma periódica conjuntamente con el responsable del almacén un inventario de las prendas existentes en el mismo para garantizar las existencias de tallaje.

Art. 10. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo para 2006 y 2007 será de 1.512 horas anuales.

Art. 11. *Horario de trabajo*.—Se estará a las necesidades del servicio en los centros escolares, adecuándose en todo caso a los horarios actualmente en vigor, que fueron establecidos en el precedente acuerdo de 1994.

En cuanto al resto de las dependencias municipales que, por sus características en funcionamiento, requieran la aplicación de diferente horario a las establecidas con carácter general, no afectará al horario establecido para los centros escolares adecuándose por tanto a las necesidades de las citadas dependencias.

Art. 12. *Licencias retribuidas*.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho en los años 2006 y 2007 a los días de libranza denominados de asuntos propios, que pasarán a ser seis días, abonándose el día restante (respecto del 2004) en función de su salario y de acuerdo con la categoría laboral que ostenten, a todas las personas que voluntariamente lo soliciten y el resto lo disfrutarán como día libre.

Dicho abono será proporcional al tiempo anual trabajado para los trabajadores temporales.

Los días 24 y 31 de diciembre quedan inhábiles. Para los años 2006 y 2007 corresponderán:

— Veintiún días naturales por razón de matrimonio o legalización de una convivencia de hecho (independientemente del sexo de sus componentes), que serán contados a partir de la fecha que conste en el correspondiente certificado. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada ocho años.

— Quince días naturales en caso de enviudar el empleado teniendo hijos menores de diez años o disminuidos físicos a su cargo.

— Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, así como por interrupción involuntaria del embarazo en la persona del cónyuge.

— Un día natural para asistir a matrimonios de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales, disfrutándose en dos turnos que comprenderán los períodos del 1 al 31 de julio y del 1 al 31 de agosto, respectivamente, de acuerdo con el calendario establecido que regula períodos cuatrienales, los cuales se repetirán indefinidamente. Los huecos creados en dicho calendario (por las bajas definitivas) se irán rellenando por orden alfabético con las nuevas incorporaciones de personal fijo de plantilla en función de las necesidades producidas en los distintos turnos.

Art. 14. *Incrementos retributivos*.—Los incrementos retributivos quedarían de la forma siguiente para 2006:

— Limpiadoras, cristaleros, especialistas y restos de categorías, según tablas adjuntas.

Para el año 2007, el incremento retributivo para todas las categorías será el índice de precios al consumo previsto para dicho año más la desviación que se hubiera producido en el año 2006 con respecto al índice de precios al consumo previsto, más 0,5 por 100 de la masa salarial bruta, el cual, se repartirá al salario base de limpiador y cristalero y al plus de experiencia en el resto de las categorías.

El plus de asistencia pasa a cobrarse por día trabajado (incluyéndose las horas sindicales, los días de asuntos propios y las vacaciones anuales) en base a treinta días mensuales.

El hasta ahora denominado complemento de destino pasa a denominarse complemento de responsabilidad, abonándose igual que anteriormente.

El hasta ahora denominado plus específico pasa a denominarse plus de experiencia, abonándose igual que anteriormente.

Art. 15. *Nocturnidad*.—La nocturnidad queda regulada por lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, excepto en los días denominados de asuntos propios en los que también se devengará nocturnidad.

Art. 16. *Prevención, seguridad y salud*.—El comité de prevención o la comisión de trabajo en quien delegue realizará periódicamente el seguimiento del contrato de prevención.

La realización del reconocimiento médico anual se hará en los meses de julio y agosto, dentro de la jornada laboral, siempre que ello sea posible por parte de la mutua de accidentes de trabajo. En el supuesto de que no pudiera ser así, se establece un cómputo medio de libranza para el personal que lo realice de media jornada de trabajo.

Art. 17. *Seguro de vida*.—El Instituto garantiza al personal fijo en plantilla una póliza individualizada por muerte e invalidez absoluta y permanente de 21.000 euros con revisión anual según índice de precios al consumo.

El Instituto adelantará un porcentaje equivalente al 50 por 100 de dicho importe en el plazo de treinta días a partir de la fecha del suceso siempre que por parte del afectado o sus familiares se acredite la presentación de todos los documentos necesarios para percibir la citada cantidad en el plazo de quince días.

En el momento que se haga efectivo el pago por parte de la entidad de seguros del total de la cantidad el afectado o sus familiares tendrán un plazo de dos días hábiles para reintegrar al Instituto la cantidad adelantada. Cada día de retraso en la devolución del mencionado importe supondrá una penalización consistente en el abono diario de 100 euros al Instituto.

Art. 18. *Plan de pensiones*.—Se establece la cuantía del 1 por 100 de la masa salarial bruta para el fondo del plan de pensiones de todos los trabajadores fijos de la plantilla incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio. Dicho porcentaje se verá anualmente incrementado por el índice de precios al consumo resultante de cada año.

El porcentaje anteriormente indicado se incrementará con el importe de las sanciones realizadas a los trabajadores.

En el caso de incumplimiento de la aportación en los plazos previstos por el reglamento, el Instituto abonará los intereses por demora.

Art. 19. *Préstamos y anticipos.*—Se acuerda crear un fondo social a cargo de la empresa para cada uno de los dos años de vigencia de este convenio. Este fondo irá destinado a facilitar préstamos personales a los empleados fijos de esta empresa. La cantidad máxima a prestar por cada trabajador es de 1.500 euros. Este préstamo social deberá ser devuelto al fondo constituido en el plazo máximo de dieciséis meses o bien de acuerdo con otra fórmula que proponga el trabajador y que sea inferior en el tiempo. Se confeccionará una lista de petición del préstamo y de espera, de acuerdo con la fecha de solicitud, la cual se hará por escrito y firmada debidamente. No puede presentar solicitud de préstamo quien no haya reintegrado totalmente el anterior.

La empresa facilitará anticipos a cuenta de salarios del mes corriente y el trabajador que quiera solicitarlos, deberá hacerlo antes del día 10 de cada mes. El importe máximo de anticipo será del 90 por 100 de la cantidad devengada al día 15 del mes y la entrega del mismo se producirá el día 15 de cada mes o día anterior si el 15 no es laborable.

Art. 20. *Jubilación anticipada voluntaria.*—Para favorecer la jubilación anticipada voluntaria se ofrece la cantidad siguiente: tres pagas extraordinarias más 15 mensualidades de antigüedad. Por cada año que se adelante la salida de la empresa, se abonará, además, la cantidad de 540 euros. Dicha cantidad se calculará de manera individual para cada trabajador en el momento de causar baja definitiva en la empresa.

Queda excluida la aplicación de la presente mejora para el colectivo de trabajadores que adelanten su edad de jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, bajo el amparo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 21. *Jubilación parcial.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, 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 la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada. 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.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos establecidos anteriormente.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengo 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 la que resulte hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla los sesenta y cinco años.

La jornada del trabajador relevista será como mínimo la jornada vacante dejada por el trabajador jubilado.

Los trabajadores jubilados parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacantes.

La empresa se compromete a realizar la jubilación parcial, a todo trabajador de la empresa que lo solicite y cumpla con los requisitos legales vigentes.

Art. 22. *Reducción de jornada por motivos familiares.*—Una hora diaria cuando el empleado tenga a su cargo un hijo menor de un año. Este período de tiempo podrá solicitarse en dos fracciones (entrada y salida), o en una reducción a la entrada o salida de la jornada laboral, siempre y cuando trabajen los dos cónyuges. En este supuesto solo lo podrá disfrutar uno de los dos.

Art. 23. *Ayudas por natalidad, minusvalía y nupcialidad.*—Para los años 2006 y 2007, los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho por el concepto de natalidad o adopción a la cuantía de 72 euros como única percepción. Asimismo, tendrán derecho por el concepto de nupcialidad y con independencia del procedimiento religioso o jurídico que utilice a 102 euros como única percepción. Dicha percepción se extenderá a las parejas de hecho que regularicen legalmente su situación. En todos los casos esta prestación no podrá volver a percibirse hasta transcurridos ocho años.

Para el año 2007, todos los trabajadores que tengan a su cargo legal padres e hijos con una minusvalía física o psíquica superior al 50 por 100 tendrán derecho a la percepción de una ayuda mensual de 150 euros.

Para el percibo de la misma será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar de forma fehaciente la situación de dependencia, convivencia, mantenimiento y cuidado legal.
- Presentar certificado de minusvalía igual o superior al 50 por 100 expedido por los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.
- Dicha ayuda será incompatible con el percibo de cualquier otra cantidad por este mismo concepto, reconocido tanto al minusválido como al trabajador de la empresa que se hace cargo de este.

Art. 24. *Resolución de conflictos.*—Las partes firmantes de este convenio, asumen para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, demás normativa que sea de aplicación y en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, excepto en las materias tratadas en este convenio.

Segunda.—Las retribuciones establecidas en este convenio podrán ser compensadas o absorbidas con respecto a las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas, consideradas en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general o convencionales de ámbito superior firmados o adheridos expresamente, solo podrán afectar a las pactadas en este acuerdo, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superan a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos y retribuciones, los establecidos en el presente acuerdo.

Por último, las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como obligacionales, forman un todo orgánico e indivisible durante el período expresamente pactado para su vigencia.

Tercera.—Se creará una comisión paritaria constituida por representantes de la empresa y del comité de empresa firmantes del convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto del convenio.

Composición: La comisión paritaria estará formada por dos vocales, como máximo por cada parte, más dos suplentes si se quiere por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá a solicitud por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al Secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad entre las dos partes. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presencia de la parte social firmante del presente convenio en todas las comisiones de seguimiento e interpretación y desarrollo del mismo será proporcional al número de delegados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la firma y entrada en vigor del presente convenio, quedan derogados todos los acuerdos anteriores, parciales o totales existentes.

Fuenlabrada, a 22 de febrero de 2006.—Por el Instituto: El concejal de Personal, Régimen Interno y Empresas Públicas, Isidoro Ortega López.—El director-gerente, Miguel Guijarro Lozano.—El director de Servicios, Luis Canorea Casado.—Por el comité: La presidenta, Catalina Arias Requena.—La secretaria, Elisa Segura Rodríguez.—Los vocales, Javier Laureiro Cantero, María Luisa Burdalo Castillo, Concepción Pozo Alonso y Ana Torrijos Jiménez.

TABLA SALARIAL AÑO 2006  
INSTITUTO MUNICIPAL DE LIMPIEZAS Y SERVICIOS PÚBLICOS

Categoría laboral	SALARIO BASE		C. RESPONSABILIDAD		C. EXPERIENCIA		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Jefe Administración ...	1.474,86	22.122,90	938,73	14.080,95	186,29	2.235,48	—	—	2.599,88	38.439,33
Aux. administrativo 1 ..	1.466,43	21.996,38	140,59	2.108,86	21,40	256,82	71,48	857,80	1.699,90	25.219,85
Aux. administrativo 2 ..	1.164,37	17.465,59	442,64	6.639,65	21,20	254,42	—	—	1.628,22	24.359,66
Encargado de Zona ...	1.008,11	15.121,62	521,25	7.818,79	21,20	254,42	97,66	1.171,86	1.648,22	24.366,69
Encargado Sector .....	969,86	14.547,92	356,90	5.353,45	21,20	254,42	299,78	3.597,37	1.647,74	23.753,15
Responsable Almacén ..	1.027,88	15.418,19	—	—	314,88	3.778,59	—	—	1.342,76	19.196,78
Especialista .....	932,68	13.990,24	—	—	152,51	1.830,09	—	—	1.085,19	15.820,34
Cristalero/a .....	899,61	13.494,10	—	—	61,70	740,41	—	—	961,31	14.234,51
Limpiador/a .....	897,38	13.460,65	—	—	—	—	—	—	897,38	13.460,65

(03/20.203/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, limpieza pública viaria del barrio Arroyo Culebro, de Leganés (código número 2813981).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, limpieza pública viaria del barrio de Arroyo Culebro, de Leganés, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de junio de 2006, 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 el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

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

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

Madrid, a 17 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DEL BARRIO ARROYO CULEBRO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LEGANÉS (MADRID)

### Capítulo 1

#### Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de limpieza viaria del barrio de Arroyo Culebro, en el término municipal de Leganés (Madrid).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima”, con el personal adscrito al servicio de limpieza viaria del barrio Arroyo Culebro, en el término municipal de Leganés (Madrid).

Art. 3. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Los efectos económicos del presente convenio se abonarán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2006.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2007, no obstante se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Art. 4. *Absorción del personal.*—Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que