

Igualmente se solicita revisión de categorías y niveles.  
Además hay que publicar en la Oferta de Empleo Público de 2008 las plazas de bibliotecaria y oficial administrativo.

## ANEXO 2 VESTUARIO

Se proveerá a los/as trabajadores/as que por razón de su actividad lo precisen de ropa de trabajo adecuada al puesto a desempeñar.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio en los centros de trabajo que en ellos se acuerde con el responsable del área; en aquellos centros que se considere con sus responsables no necesaria su obligatoriedad no se hará entrega de la misma.

1. Personal de oficios:
  - Trajes de chaquetilla y pantalón: Dos por cada año.
  - Botas de seguridad: Dos pares por cada año.
  - Anorak: Uno por cada tres años.
  - Camisa de invierno: Tres por cada año.
  - Camiseta de verano: Tres por cada año.
2. Personal de limpieza:
  - Traje chaquetilla pantalón: Dos por cada año.
  - Camiseta de verano: Dos por cada año.
  - Zapatillas de deporte: Un par por cada año (su precio no podrá superar los 35 euros, en caso de que así sea, el trabajador asumirá la diferencia. Este precio será revisado anualmente por su incremento).
3. Polideportivo y piscina municipal:
  - Chándal: Uno por cada año.
  - Zapatillas de deporte: Un par por cada año (su precio no podrá superar los 35 euros, en caso de que así sea, el trabajador asumirá la diferencia. Este precio será revisado anualmente por su incremento).
  - Chaqueta de invierno: Una cada cuatro años.
  - Camiseta de verano: Tres por cada año.
  - Pantalones cortos o bañadores: Dos por cada año.
  - Chanclas: Un par por cada año.
4. Conserje de colegio, personal de archivos y biblioteca:
  - Bata: Dos por cada año.

(03/33.988/08)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de noviembre de 2008, 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" (recogida de basura, limpieza viaria y punto limpio de Villanueva del Pardillo) (código número 2814261).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (recogida de basura, limpieza viaria y punto limpio de Villanueva del Pardillo), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 14 de diciembre 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 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, 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 7 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "URBASER, SOCIEDAD ANÓNIMA", EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VILLANUEVA DEL PARDILLO (MADRID)

### Capítulo I

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio se ha suscrito por la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid).

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios con la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", en su centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid), destinados a la recogida de basuras y limpieza pública viaria.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Los preceptos de este convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima", contratista de los servicios de recogida de basuras, limpieza pública viaria y punto limpio en Villanueva del Pardillo (Madrid).

Art. 4. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa al 1 de enero de 2006.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro convenio colectivo.

Art. 5. *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. 6. *Garantía, absorción y compensación.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas, con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente, los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) 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.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

### Capítulo II

Art. 8. *Retribuciones.*

- Salario base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, abonándose por once mensualidades.
- Plus tóxico-penoso-peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.

- Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós a las seis horas, percibirán por este concepto el importe correspondiente al 25 por 100 del salario base de su categoría.
- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.
- Paga de vacaciones: Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla salarial anexa.
- Pagas extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 9.

Art. 9. *Pagas extraordinarias.*—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio tres pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial anexa del presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano, Navidad y beneficios.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán día a día.
  - Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
  - Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
  - Paga de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Fecha de abono: Verano, 5 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre o día hábil anterior, y beneficios, que se abonará prorrateada mensualmente.

Art. 10. *Complemento de antigüedad.*—Ambas partes acuerdan establecer un complemento personal de antigüedad por los servicios prestados en la empresa. Este complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2009, negociándose su regulación a partir de esa fecha. El personal que ya estuviese percibiendo a fecha de la firma de este convenio un complemento personal de antigüedad lo mantendrá fijo como un complemento “ad personam”.

### Capítulo III

Art. 11. *Jornada laboral.*—Se establece la jornada laboral en 36 horas semanales, de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de su jornada de trabajo, de veinte minutos diarios para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 12. *Calendario laboral y horario.*—Serán fijados por la empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente. No obstante, los horarios se mantendrán tal como se están realizando a la fecha de la firma de este convenio colectivo.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—De común acuerdo, y siempre que el servicio lo permita, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual. No obstante, debido al carácter público del servicio que se realiza, y siempre que el servicio lo requiera, todo el personal que se designe trabajará, sin descanso compensatorio, los días que se celebren festividades.

Asimismo será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o vengán motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el servicio.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso que coincida el día de descanso semanal con la celebración de un festivo, el trabajador, previo acuerdo con la empresa, disfrutará de su descanso otro día de la semana.

Art. 14. *Subrogación del personal.*—Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que, al término de las concesiones de las contrataciones que hace referencia los artículos 2 y 3 del presente convenio, la nueva o nuevas empresas absorberán a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios en las condiciones y supuestos reflejados en el artículo 49 del convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el “Boletín Oficial del Estado”, número 58, el 7 de marzo de 1996.

Art. 15. *Permisos.*—La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que en situaciones especiales lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la provincia. En caso de complicaciones en el parto, se aumentará a cinco días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) Previa solicitud, con una antelación mínima de siete días y autorización del responsable del servicio, se tendrá derecho a disfrutar, desde el año 2006 y con carácter anual, de un día de asuntos propios. Este día se devengará anualmente, no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador en el mismo día.
- i) La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge se entenderá hecha, asimismo, a la/al compañera/o que, de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, acredite dicha situación, conforme estipula la legislación vigente.

Art. 16. *Vacaciones.*—A partir del año 2007, las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán de forma rotativa en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Mediante solicitud, y en su caso aceptación por parte de la empresa, los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones fuera del período anteriormente mencionado, siempre y cuando las circunstancias del servicio así lo permitan.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos. La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la empresa se efectuará entre esta y el delegado de personal, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

El abono será el que se determina en la tabla salarial anexa para cada categoría.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de baja, debida a IT por accidente laboral, se aplazará el disfrute de sus vacaciones hasta el día siguiente en que el trabajador sea dado de alta médica y siempre que esta se produzca dentro del año natural.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización, no se computarán, a efectos de la duración de las vacaciones, los días que haya durado la hospitalización. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos

días como de vacaciones. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha de alta hospitalaria, sumándose a los días pendientes de disfrutar los correspondientes a la duración de la hospitalización y siempre que esta se produzca dentro del año natural.

### Capítulo IV

Art. 17. *Salud laboral.*—El delegado de personal de este centro de trabajo será delegado de salud laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 18. *Incapacidad temporal.*—En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa.

La empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda del INSS, de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 90 por 100 de su salario real desde el vigésimo primer día de baja, siempre y cuando el trabajador, en los doce meses anteriores, no haya tenido más de dos bajas por enfermedad ni por accidente no laboral.

Art. 19. *Capacidad disminuida.*—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le destinará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándole una nueva clasificación profesional y aplicándole el salario correspondiente a la categoría profesional anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa; a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 20. *Retirada del carné de conducir.*—En el supuesto de que a un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, respetándole durante el tiempo de retirada del carné los emolumentos de conductor.

En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la empresa, siempre que el servicio lo permita, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del carné, percibiendo los salarios correspondientes a la nueva categoría asignada.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Art. 21. *Reconocimiento médico.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y se efectuarán siempre que sea posible en horas de trabajo, abonando esta, si el trabajador tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, los gastos de desplazamiento exclusivamente en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte. En caso

de que no sea posible efectuar el reconocimiento en horas de trabajo, se compensará la duración del mismo con horas de descanso.

Art. 22. *Seguro colectivo.*—En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador, o sus beneficiarios, percibirán, en concepto de indemnización, la cantidad de 15.000 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido y no sea posible su reincorporación a su puesto de trabajo.

En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza que suscriba la empresa, en sus garantías, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía que determine la compañía aseguradora.

Art. 23. *Jubilación a los 64 años.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 24. *Jubilación anticipada parcial.*—Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y 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 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.

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 máximo y mínimo establecidos anteriormente.

Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para valorar la nueva regulación. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

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 período 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.

El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquier 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/lla 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 los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de su salario durante el período 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 laboral permanente absoluta o gran invalidez 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.

Art. 25. *Préstamos reintegrables.*—La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.500 euros para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por la empresa, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso; la cuantía máxima será de 750 euros.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las doce mensualidades posteriores a la concesión del mismo, como máximo, y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

Art. 26. *Anticipos mensuales.*—Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, con una cuantía máxima de 300 euros.

Art. 27. *Excedencia forzosa.*—Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Art. 28. *Excedencia por cuidado de familiares.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la empresa, 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.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años. Para los trabajadores con más de diez años de antigüedad y que soliciten una excedencia voluntaria de dos años de duración, se incorporarán inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación y, como en el supuesto anterior, no podrán ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

En las excedencias pactadas, se estará a lo que establezcan las partes.

## Capítulo IV

Art. 30. *Contrataciones.*—El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art. 31. *Promoción y ascensos.*—Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto (teóricas y prácticas).
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional con incidencia en la existencia de expedientes sancionadores.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art. 32. *Accidente de tráfico.*—La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de las que puedan ser responsables los conductores de esta, por accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La tabla salarial provisional para el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006 es la que figura en el Anexo 1 del presente convenio colectivo.

En caso de que el índice general de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara durante el año 2006 un incremento superior al 3,7 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia por la diferencia y se aplicará con efectos retroactivos, únicamente, desde el 1 de enero de 2006.

Para los restantes años de vigencia del presente convenio colectivo y en función de las categorías profesionales, los incrementos salariales serán los siguientes:

Para conductores y peones especialistas:

- Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,50 por 100.
- Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2008 más 0,50 por 100.
- Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2009 más 0,50 por 100.

Para la categoría profesional de peón:

- Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,60 por 100.
- Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2008, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2008 más 0,70 por 100.

- Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, el incremento salarial será el índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2009 más 0,70 por 100.

En caso de que el índice general de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de los años 2007, 2008 y 2009 un incremento superior al índice general de precios al consumo previsto por el Gobierno para cada año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, por la diferencia y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007, 2008 y 2009.

La categoría profesional de conductor "subrogado del Ayuntamiento" solamente le será de aplicación a don José Luis Sánchez Rivera, desapareciendo la misma una vez este cause baja en la empresa.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, 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, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

## DISPOSICIÓN FINAL

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.

## TABLA SALARIAL AÑO 2006 (ENERO-DICIEMBRE 2006) VILLANUEVA DEL PARDILLO

| TABLA SALARIAL AÑO 2006 (Enero 06 - Diciembre 06) VILLANUEVA DEL PARDILLO |              |               |                 |              |               |            |             |
|---|--------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|------------|-------------|
| 103,70% S/JUNIO 2005  |              |               |                 |              |               |            |             |
| Concepto  | Salario Base | Plus Convenio | Plus Incentivos | Extra Verano | Extra Navidad | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
| ESPECIALISTA  | 745,92 €     | 241,80 €      | 138,23 €        | 1.125,95 €   | 1.125,95 €    | 1.125,95 € | 15.763,30 € |

  

| Concepto | Salario Base | Plus Convenio | Extra Verano | Extra Navidad | TOTAL MES | TOTAL AÑO   |
|----------|--------------|---------------|--------------|---------------|-----------|-------------|
| PEÓN     | 682,07 €     | 123,97 €      | 730,85 €     | 730,85 €      | 806,04 €  | 11.134,18 € |

  

| Concepto  | Salario Base | Plus Comp.Abs | Extra Verano | Extra Navidad | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
|-----------|--------------|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|
| CONDUCTOR | 868,03 €     | 432,69 €      | 1.300,72 €   | 1.300,72 €    | 1.300,72 € | 18.210,08 € |

  

| Concepto            | Salario Base | Plus Incentivos | Plus Comp.Abs. | Extra Verano | Extra Navidad | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
|---------------------|--------------|-----------------|----------------|--------------|---------------|------------|-------------|
| CONDUCTOR Sub.Ayunt | 868,03 €     | 125,41 €        | 432,69 €       | 1.497,57 €   | 1.497,57 €    | 1.426,13 € | 20.108,70 € |

  

|              |         |
|--------------|---------|
| Hora Extra   | 12,77 € |
| Plus Festivo | 90,31 € |

## TABLA SALARIAL AÑO 2007 (ENERO-DICIEMBRE 2007) VILLANUEVA DEL PARDILLO

| Concepto     | Salario Base | Plus Tóxico | Plus Especialización | Plus Transporte | Extra Verano | Extra Navidad | Extra Marzo | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
|--------------|--------------|-------------|----------------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| ESPECIALISTA | 764,57 €     | 152,91 €    | 150,80 €             | 95,00 €         | 917,48 €     | 917,48 €      | 38,23 €     | 1.201,51 € | 16.158,08 € |

102,60%

| Concepto | Salario Base | Plus Tóxico | Plus Especialización | Plus Transporte | Extra Verano | Extra Navidad | Extra Marzo | TOTAL MES | TOTAL AÑO   |
|----------|--------------|-------------|----------------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|-----------|-------------|
| PEÓN     | 596,50 €     | 119,30 €    |                      | 95,00 €         | 715,80 €     | 715,80 €      | 29,83 €     | 840,63 €  | 11.424,10 € |

102,50%

| Concepto  | Salario Base | Plus Tóxico | Plus Especialización | Plus Transporte | Extra Verano | Extra Navidad | Extra Marzo | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| CONDUCTOR | 889,73 €     | 177,95 €    | 178,30 €             | 95,00 €         | 1.067,68 €   | 1.067,68 €    | 44,49 €     | 1.385,46 € | 18.665,92 € |

102,50%

| Concepto             | Salario Base | Plus Tóxico | Plus Especializ + Plus Comp.Subr. | Plus Transporte | Extra Verano | Extra Navidad | Extra Marzo | TOTAL MES  | TOTAL AÑO   |
|----------------------|--------------|-------------|-----------------------------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|------------|-------------|
| CONDUCTOR Subr.Ayunt | 889,73 €     | 177,95 €    | 340,50 €                          | 95,00 €         | 1.067,68 €   | 1.067,68 €    | 44,49 €     | 1.547,66 € | 20.612,32 € |

  

|              |         |
|--------------|---------|
| Hora Extra   | 13,09 € |
| Plus Festivo | 92,57 € |

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 5 de enero de 2009, por la que se hace pública convocatoria para la licitación del contrato de servicios denominado: "Realización de la prospección y estudio comparativo de entidades europeas dedicadas al estudio y análisis del mercado de trabajo, políticas activas, conciliación de la vida laboral-familiar y seguridad y salud laboral, operación cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el programa operativo de la Comunidad de Madrid 2007-2013".

1. Entidad adjudicadora:
  - a) Organismo: Consejería de Empleo y Mujer.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación y Estudios.
  - c) Número de expediente: 18-AT-173.6/2008 (16/2009).
2. Objeto del contrato:
  - a) Descripción del objeto: Conocer las entidades que se dedican al estudio y análisis del mercado de trabajo en las distintas regiones europeas para la realización posterior de un estudio comparativo que sirva para la creación de una futura red transnacional de regiones europeas que permitiera un intercambio de experiencias, conocimientos y metodologías empleadas en el estudio del mercado de trabajo regional, así como un mejor diseño de las políticas activas de empleo en las respectivas entidades.
  - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
  - c) Plazo de ejecución: Once meses, a partir de la firma del contrato.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
  - a) Tramitación: Anticipada y ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Criterios: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación y valor estimado del contrato:
  - Importe total: 319.000 euros.
  - Valor estimado (sin IVA): 275.000 euros.
5. Garantía provisional: 5.500 euros.
6. Obtención de documentación e información:
  - a) Entidad: Consejería de Empleo y Mujer.
  - b) Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
  - c) Localidad y código postal: 28002 Madrid.
  - d) Teléfono: 914 206 541.
  - e) Telefax: 914 206 807.
  - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Durante el plazo de presentación de proposiciones indicado en el apartado 8.a).
7. Requisitos específicos del contratista:
  - A) Acreditación de la solvencia económica y financiera: De conformidad con el artículo 64.1.c) de la Ley de Contratos del Sector Público, se presentará declaración (firmada por el representante legal de la empresa) relativa al volumen global de negocios global de la empresa en el curso de los tres últimos ejercicios, por importe superior a 775.000 euros. Si atendiendo a la fecha de inicio de la actividad empresarial no se pudiera acreditar la cifra de negocios relativa a los tres últimos años, a efectos de la mínima fijada, se calculará dicha cifra en términos proporcionales al período de actividad acreditado.
  - B) Acreditación de la solvencia técnica o profesional: De conformidad con el artículo 67.a) de la Ley de Contratos del Sector Público, se presentará una relación, sellada y firmada por el representante legal de la empresa, de los principales trabajos

realizados en los tres últimos años, que incluya denominación, importe, fechas y beneficiarios, en la que deberá figurar, al menos, un trabajo relacionado con proyectos transnacionales y un trabajo relacionado con el análisis del mercado de trabajo o del ámbito del empleo, así como su incidencia económica acreditada mediante certificado expedido por el órgano competente.

De conformidad con el artículo 67.e) de la Ley de Contratos del Sector Público, el coordinador senior del proyecto deberá contar con titulación universitaria y experiencia como consultor en, al menos, un proyecto transnacional y en la ejecución de, al menos, un proyecto relacionado con el análisis del mercado de trabajo o del ámbito del empleo, acreditados mediante fotocopia compulsada de su titulación y currículum vitae debidamente firmado por su titular, acreditando su experiencia temática y en tiempo. El equipo de trabajo del proyecto deberá contar con dos personas con titulación universitaria y experiencia en la ejecución de un proyecto transnacional y/o un proyecto relacionado con el análisis del mercado de trabajo o del ámbito del empleo, acreditados mediante fotocopia compulsada de su titulación y currículum vitae debidamente firmado por su titular, acreditando su experiencia temática y en tiempo.

8. Presentación de ofertas:
  - a) Fecha límite de presentación de ofertas: Hasta las catorce horas del día 13 de febrero de 2009.
  - b) Documentación a presentar: La indicada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, distribuida en tres sobres: Sobre número 1, "Documentación administrativa"; sobre número 2, "Documentación técnica", que incluirá, a su vez, dos sobres con los números 2-A y 2-B; y sobre número 3, "Proposición económica".
  - c) Lugar de presentación:
    - 1.º Entidad: Registro General de la Consejería de Empleo y Mujer.
    - 2.º Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
    - 3.º Localidad y código postal: 28002 Madrid.
  - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses.
  - e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas:
  - a) Entidad: Consejería de Empleo y Mujer.
  - b) Domicilio: Calle Santa Hortensia, número 30.
  - c) Localidad: Madrid.
  - d) Fecha y hora: Se publicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en el perfil del contratante de la Comunidad de Madrid, indicado en el punto 12 de este anuncio.
10. Gastos de anuncios: El importe del presente anuncio será abonado por el adjudicatario.
11. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea": 9 de enero de 2009.
12. Portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

Hágase público para su general conocimiento.

Madrid, a 5 de enero de 2009.—La Secretaria General Técnica de la Consejería de Empleo y Mujer, PS (Orden 3612/2008, de 19 de diciembre, de la Consejera de Empleo y Mujer), el Viceconsejero de Empleo y Mujer, José Ignacio Fernández Rubio.

(01/135/09)